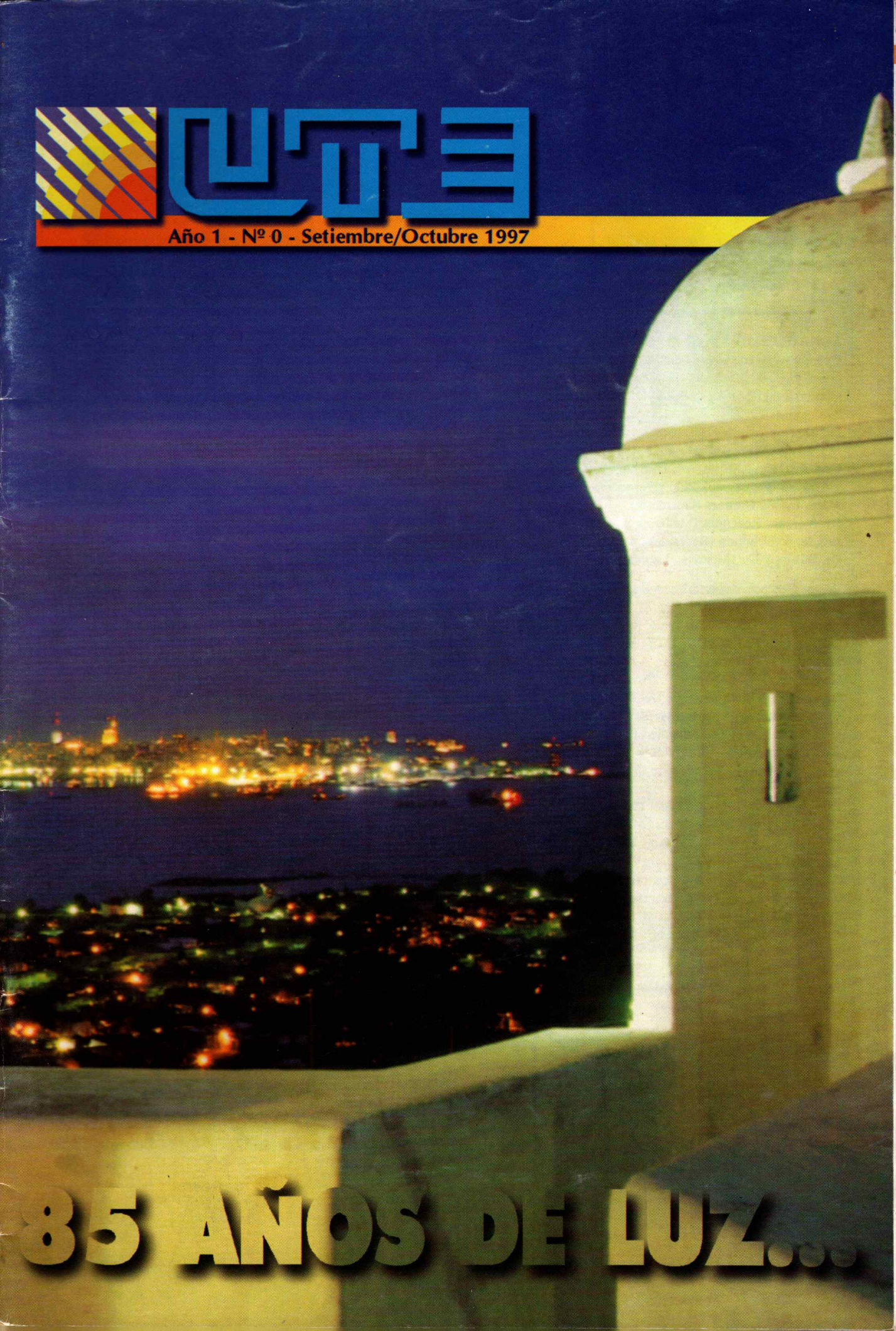
UTE

Año 1 - Nº 0 - Setiembre/Octubre 1997



85 AÑOS DE LUZ...

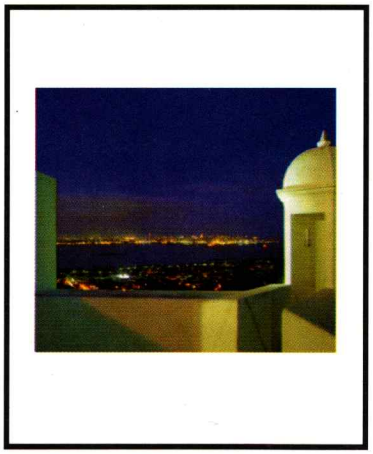
AGRADECIMIENTOS:
Queremos agradecer especialmente el aporte de notas y/o artículos para la confección de este número a las siguientes personas:

Dr. Mario Carminatti
Ing. Beatriz Tomalino (Renovación Terra)
Cra. Adriana Alfonso, A/S Duncan Barreneche y Ana Núñez (Organización y Normas)
Mtra. Lucila Camors (Guardería)
Dr. Antonio Rezendes (Medicina Laboral)
Ing. Isaac Shlaman (Redes del Interior)
Dr. Dámaso Tor (Medicina Laboral)

Edita: Gerencia de Área Recursos.
Redactora Responsable: Cra. Silvia Bortagaray. **Coordinadora General:** Lic. Ma. Del Rosario Trigo. **Secretaria de Redacción:** Sra. Graciela Carrasco. **ESPACIOS: UTE Avanza:** Silvia Bortagaray, Sra. Elisa Lazcano. **Transformaciones:** Ayte.Cr. Andrea Cabrera, Cra. Analía Halty. **Guía Práctica:** Ayte.Cr. Ana Laura Morales, T/A Cristina Mallek. **Gestión y Tecnología:** Ma. Del Rosario Trigo. **Quiénes somos:** Cra. Laura Alvarez. **Sociales:** Ayte.Cr. Amparo Mujica. **Calidad de Vida:** Dra. Estela Arcos. **Interesantes:** Ps. Esteban Mello. **Entretenimientos:** Ps. Gabriela Pereira. **Niños:** Ps. Beatriz Kazakebichius. **Correspondencia:** Cra. Silvia Guillermo, Ayte.Cr. Alejandra Sanjurjo. **Colaboraron en esta edición:** Angel Straneo y personal de las Oficinas Comerciales del Dpto. de San José, Dr. Daniel Camarano, Dr. Pedro Loinaz, Dr Jorge Mato, Ma. Del Carmen Viera, Marcello Carcavallo, Elizabeth Correa, Elizabeth Noel, Claudia Delgado, Fredy Sánchez, Milton Di Pascua. **Fotografía:** Laura Alvarez, Silvia Guillermo, G.S. Relaciones Públicas. **Armado:** Gabriela Pereira, Andrula Gómez, Rossana Plá, Rosario Trigo. **Archivo:** Rossana Plá. **Corrección:** Silvia Bortagaray, Rosario Trigo. **Distribución:** Administración SGP. **Diseño y Diagramación:** Propuesta Comunicación. **Fotomecánica:** Typeworks Ltda., **Impresión**: Mosca Hnos. S.A.

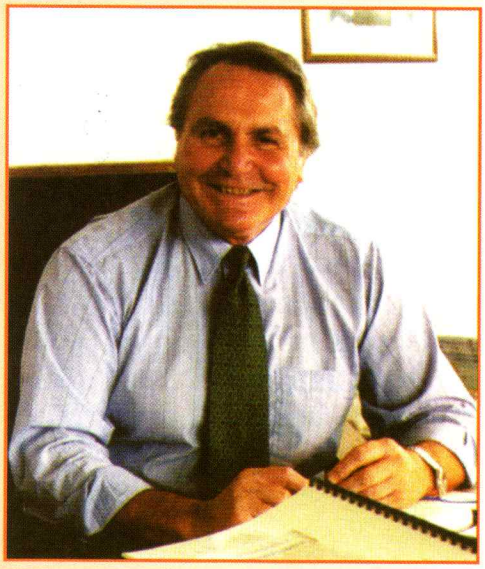
SUMARIO

- Editorial: Estrechando lazos 3
- Renovación Terra: Una realidad 4
- Una nueva mascota: Tamagotchi 6
- Nos vamos conociendo 7
- Cambios que organizan 8
- Hablemos de calidad 10
- Guía práctica 12
- Becarios: Evaluación del desempeño 14
- COCA: ¿Hasta cuando vivirás? 16
- Relé DPU para reconectadores 20
- UTE en todo el país 23
- Para divertirnos 24
- Hanta Virus 25
- Tiririca, la vieja del agua 28
- Nos reflejamos en nuestros hijos 29
- Entre nosotros 30
- Agenda 33
- Buzón 34



Nuestra Portada: *"El resplandor nocturno desde la Fortaleza del Cerro"*
Libro: "Así es Uruguay"
Agradecemos la colaboración de la Sra. Marisol Nicoletti que gentilmente cedió el material gráfico de su libro "Así es Uruguay" para utilizar en esta publicación.

Estrechando lazos...



Se han cumplido dos años de nuestra Presidencia y comienzo por expresarles mi reconocimiento a quienes silenciosamente son el motor realizador de nuestra empresa.

Sé que estoy en deuda con Ustedes, en cuanto mi tiempo no me ha permitido una mayor comunicación.

Sin pretender subsanar esta falla, quiero decirles que "nuestra" UTE tiene a mi juicio tres ejes de crecimiento: su infraestructura empresarial conformada por sus usinas, sus redes, su sistema informático y otros numerosos recursos materiales; nuestros clientes, que son también nuestros socios, los tres millones de uruguayos a quienes nos debemos; y Ustedes, mis compañeros de trabajo, que denominados técnicamente "recurso humano", son quienes coordinan con eficiencia, eficacia, honestidad y patriotismo aquellos dos factores.

Por eso creo que ha llegado el momento de poner de mí, todo lo necesario para acelerar y profundizar el relacionamiento Presidente-Funcionarios, aumentando la **comunicación**, para que todos sepamos a donde apuntamos el futuro de UTE; estimulando la **participación** de Ustedes, para que sean actores, con aporte de esfuerzo, creatividad e innovación; y fundamentalmente generando **motivación**, que es a mi juicio tanto como sentir como propia a nuestra Empresa y a su destino.

En lo que me es personal esto supone asumir por mi parte, ante Ustedes, tres compromisos: primero, saber escucharles y **atender** correctamente vuestros planteamientos; segundo, asumir una actitud de solidaridad para **humanizar** nuestro relacionamiento; y tercero, **ser justo** en mis decisiones, para darles una adecuada garantía de equidad.

Finalmente, debo manifestarles, que desde mi visión directriz, siento un profundo e igualitario respeto por todos nuestros funcionarios, cualquiera sea la jerarquía o naturaleza de su tarea; y estoy persuadido, que todos somos importantes, necesarios y complementarios, para alcanzar una buena gestión.

Mi gratitud por vuestra adhesión a UTE, en el presente y en el futuro, y sepan, con toda sinceridad, que me considero un trabajador más, que sólo me diferencio de ustedes por el peso de mis responsabilidades.

Avancemos juntos. **"Si la UTE crece, crecemos todos".**

DR. MARIO H. CARMINATTI
Presidente

Renovación Terra: UNA REALIDAD

GABRIEL TERRA CONSTITUYE EL PRIMER APROVECHAMIENTO HIDROELÉCTRICO CONSTRUIDO SOBRE EL RÍO NEGRO. SUS CUATRO UNIDADES GENERADORAS ENTRARON EN SERVICIO ENTRE 1945 Y 1948. EL EMBALSE DE GABRIEL TERRA, ES LA RESERVA DE AGUA DEL SISTEMA HIDROELÉCTRICO, QUE ALIMENTA LAS TRES CENTRALES INSTALADAS EN EL RÍO NEGRO. CON FRECUENCIA ES NECESARIO VERTER EN TERRA PARA OBTENER UNA MAYOR GENERACIÓN EN LAS CENTRALES AGUAS ABAJO: BAYGORRIA Y CONSTITUCIÓN (PALMAR). CUANDO NO ES POSIBLE ESTE VERTIMIENTO, LAS INDISPONIBILIDADES DE SUS UNIDADES GENERADORAS SE TRADUCEN EN REDUCCIONES DE POTENCIA Y ENERGÍA DE DICHAS CENTRALES AGUAS ABAJO.

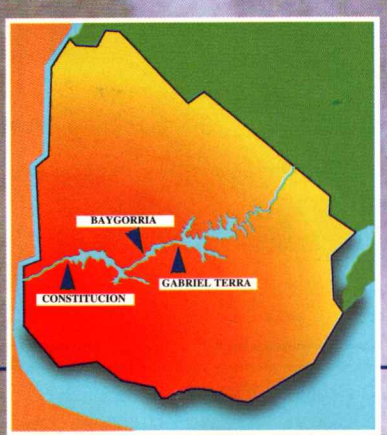
Ing. Beatriz Tomalino

Condiciones de funcionamiento de las instalaciones de la presa y la central.

Luego de 40 años en servicio y aún habiendo sufrido las consecuencias de la inundación de la sala de máquinas durante la creciente de 1959, el funcionamiento de sus instalaciones era relativamente correcto, gracias a un mantenimiento riguroso.

El equipamiento electromecánico mostraba deterioro y obsolescencia crecientes. Para garantizar el servicio satisfactorio de los equipos, era requerido un sensible aumento del mantenimiento. Además, las viejas tecnologías no sólo no permitían una respuesta adecuada de las instalaciones a las nuevas exigencias de un sistema eléctrico en expansión, sino que también planteaban serios problemas en la obtención de repuestos.

Esta situación hacía dudar de la confiabilidad futura de diversos elementos vitales de las instalaciones de generación. De hecho, el deterioro de las turbinas y generadores impondría más tarde limitaciones en el funcionamiento de las unidades.



La vida útil restante de las instalaciones civiles, así como la importancia del embalse de Gabriel Terra en la economía energética nacional, hacían impostergable analizar la conveniencia de renovar y modernizar las instalaciones electromecánicas de manera de prolongar su vida útil y garantizar la continuidad del servicio de la central con una confiabilidad adecuada.

En 1984 se realizó, con la colaboración de la consultora EDF Internacional, el diagnóstico de las instalaciones y el estudio de factibilidad de las distintas soluciones técnicas. Estos estudios determinaron la conveniencia económica de renovar y modernizar la central para aumentar su vida útil en por lo menos 20 años, con la condición de realizar dichos trabajos manteniendo la central en operación.

La renovación.

El contrato de suministros y trabajos correspondiente, se firmó en junio de 1991, con un consorcio integrado por Neyrpic, Alsthom Jeumont y Spie Batignolles de Francia y Saceem de Uruguay.

El contrato efectuado fue el primero en el mundo que involucraba la renovación y modernización de todas las instalaciones electromecánicas de una central y su presa a ser llevada a cabo sin interrumpir la producción, excepto para la unidad en renovación.

Los trabajos contratados comprendieron, para las instalaciones de generación:

- Desarme completo de todas las instalaciones electromecánicas, los controles de sus componentes y la puesta a nuevo de aquellas piezas en condiciones de ser reutilizadas;

- Sustitución de elementos vitales de las unidades como ser: rodete de turbina, sello de eje y cojinete de empuje, sistema centralizado de lubricación, regulador de velocidad, juntas de dilatación de la conducción forzada, sistema de excitación y regulación de tensión, bobinado y laminado de estator y bobinas de rotor, sistema anti-incendio del alternador, instrumentación; la renovación de las rejas de toma y de los cierres del tubo de aspiración; la sustitución de las instalaciones de potencia; la sustitución de la totalidad de las instalaciones de mando, control y protección (incluso una nueva sala de mando) e instalaciones auxiliares;

- Trabajos de ingeniería civil asociados a los trabajos electromecánicos;

- Los montajes, sus controles y ajustes;

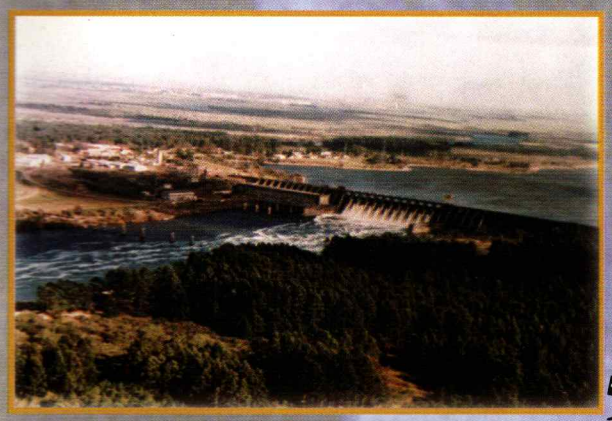
- En las instalaciones del aliviadero, una completa puesta a nuevo de las compuertas y sus tornos, el suministro de un cierre de servicio y la instalación de un pórtico de manipulación.

Tanto en los proyectos como durante la ejecución de los trabajos, se tuvo especial cuidado en la compatibilidad entre los elementos de nuevo diseño y las partes de las instalaciones existentes renovadas, así como en la coordinación de los trabajos con la operación de la central, de manera que las unidades en funcionamiento permanecieran en condiciones de operar, el mayor tiempo posible.

La renovación y modernización se realizó en una unidad generadora por vez. Durante los trabajos en la primera unidad, se ejecutaron los correspondientes a todas las instalaciones auxiliares comunes necesarias para el funcionamiento industrial de la central.

Como parte del contrato, el personal de UTE recibió, en la misma central, capacitación específica para la operación y mantenimiento de las unidades generadoras renovadas y sus instalaciones eléctricas y auxiliares comunes.

Los trabajos en sitio comenzaron en diciembre de 1993. La primera unidad renovada entró en servicio en diciembre de 1994 y las siguientes lo hicieron en diciembre de 1995, octubre de 1996 y octubre de 1997. La renovación del aliviadero se completó en diciembre de 1995. A la fecha, el contrato de renovación lleva un adelanto de 76 días con respecto al cronograma previsto de proyecto y obra, de 78 meses.



Costo de la renovación y financiamiento

Los desembolsos para ejecución de esta obra alcanzarán al final de la misma, un monto equivalente a 51 millones de dólares, contando con el financiamiento del Banco Mundial y un préstamo complementario del gobierno de Francia.

Beneficios de la renovación

- Las unidades renovadas tienen mejor rendimiento y mayor capacidad de generación que las originales.

- La mejora en el rendimiento global es del orden del 5,6 %. En todo el rango de funcionamiento de la turbina, la potencia en bornes del generador aumenta en 5,7 MW, alcanzando el valor de 38 MW para saltos hidráulicos superiores a 26 m.

- Se logra la disminución de los tiempos y costos de mantenimiento: se instalaron dispositivos que permiten prever posibles defectos antes de que éstos se produzcan; se reducen y simplifican las operaciones de mantenimiento preventivo; disminuyen las necesidades de mantenimiento correctivo.

- La operación se vuelve más segura debido a la automatización del arranque y parada de las unidades y la supervisión computarizada del funcionamiento de las instalaciones.

UNA NUEVA MASCOTA:

"TAMAGOTCHI"

Tamagotchi es la mascota desarrollada por el grupo "Bandai" que ha conquistado el corazón de los niños, y hasta los adultos han debido claudicar y dedicarle parte de su tiempo.

En el mercado ya aparecieron algunos imitadores en la forma de perros y gatos electrónicos, así como Fin Fin que es mitad delfín, mitad pájaro.

Tamagotchi es un juego de video en la forma de huevo que incorpora una pequeña pantalla y botones. De estos "huevitos adorables" surgen pequeños pollitos piadores que deben ser atendidos. Se les debe dar de comer, cuidarlos y lavarlos. Después de cada tipo de atención que reciben, las mascotitas virtuales registran determinados cambios.

Si no es debidamente atendido, comienza a emitir un sonido agudo, y si el cuidado necesario no le es dado, entonces "muere".

MÁS QUE UN JUEGO...

El secreto del éxito de Tamagotchi reside en la "auténtica relación emotiva que se forma con el propietario". Introducido en Japón en Noviembre de 1996, se convirtió luego en arrollador éxito en Estados Unidos.

Las plantas productoras en China e Inglaterra no pueden mantener un ritmo de producción para responder a la impresionante demanda.

El concepto original fue aparentemente desarrollado por dos hombres y una mujer que trabajaban en un departamento especial de la empresa en Japón. Su trabajo ha dado muy buenos resultados.

Tamagotchi debe alimentarse, hay que jugar con él cuando está aburrido, medicarlo cuando se encuentra enfermo y darle lecciones para que aprenda. Para que un Tamagotchi descanse bien por la noche, el dueño debe apagar las luces, así como a la mañana siguiente realizar la limpieza del lugar donde durmió. Estas tareas insumen tanto tiempo a los niños, que dejan en segundo lugar los estudios. Algunos informes procedentes de Asia indican que el huevito fue prohibido en los colegios de varios países.

Si no reciben atención permanente, estas creaciones artificiales mueren. Cementerios virtuales han sido abiertos en Internet, donde los propietarios pueden inscribir las fechas de nacimiento y deceso de las mascotas y redactar un epitafio.

Padres y docentes muestran creciente preocupación porque los niños no pueden superar el dolor que les provoca la muerte de Tamagotchi. En Asia se han abierto centros de apoyo psicológico.

UNA DURA COMPETENCIA

La locura existente complace a la empresa Bandai, firma que adquirió notoriedad internacional por sus juegos de acción Power Rangers y Guerra de las Galaxias. Entre 1995 y 1996 la empresa tuvo ventas por un volumen de U$S 1.900 millones y registró ganancias por U$S 90 millones.

Tamagotchi está siendo imitado por otros fabricantes. Los "clones" son ofrecidos en Internet e incluyen una versión en la forma de dinosaurios.

En Alemania, la firma Zazoo está promoviendo su mascota por U$S 15 que puede adquirirse en la forma de perro o gato.

Bandai ya está trabajando en nuevas generaciones de Tamagotchi.

UNO VIAJA Y EL OTRO NO

Tamagotchi puede ser llevado a todos lados pero, Fin Fin vive en el hogar conectado a un PC. El "amigo virtual" tiene su canal de comunicación a través de un sensor en el monitor, que actúa como los "ojos y oídos" de este ser ficticio, le permite a Fin Fin – un "niño de inteligencia artificial"- aparecer cuando alguien entra al recinto. Si un niño golpea con sus pies en reacción indignada, Fin Fin se esconde en su canasta. Si se le habla con dulzura, puede interpretar 60 canciones o realizar pruebas acrobáticas, pero su comportamiento resulta imprevisible.

Fuente: Diario "El País"

NOS VAMOS CONOCIENDO ...

HOY SOMOS ....

6271 hombres
1884 mujeres
trabajando en UTE

y tenemos ....

440	ENTRE 18 Y 24 AÑOS
1543	ENTRE 25 Y 34 AÑOS
3416	ENTRE 35 Y 44 AÑOS
1885	ENTRE 45 Y 54 AÑOS
847	ENTRE 55 Y 64 AÑOS
24	MÁS DE 65 AÑOS

HACIENDO HISTORIA ENTRE LUCES

Hace...

... 130 años .... en Montevideo había 593 faroles a gas y 477 a aceite.
... 110 años .... nació nuestro alumbrado eléctrico, con máquinas y elementos rudimentarios.
... 85 años .... se creó la Administración General de las Usinas Eléctricas del Estado.
... 60 años.... se contaba con 19300 lámparas de alumbrado público en Montevideo ....

CAMBIOS QUE ORGANIZAN

QUIZÁS MUCHAS VECES NOS HEMOS PREGUNTADO CÓMO SURGIÓ EL MODELO ORGANIZATIVO DE UTE, POR QUÉ ES ASÍ, QUIÉNES SON LOS ENCARGADOS DE LLEVAR A CABO LAS MODIFICACIONES O CÓMO LO HACEN. PARA INTENTAR DAR RESPUESTA A ESTAS INTERROGANTES, REALIZAMOS UNA ENTREVISTA A LA CRA. ADRIANA ALFONSO, GERENTE DE SECTOR ORGANIZACIÓN Y NORMAS.

¿Qué se entiende por Modelo Organizativo?

El modelo organizativo es una estructura ideal que tiene la empresa para poder funcionar de acuerdo a sus planes, objetivos y políticas durante un período determinado.

Este modelo no es estático, los cambios internos y externos a la empresa obligan a realizar ajustes según las necesidades y de acuerdo a los planes y proyectos de corto y mediano plazo.

El modelo de UTE específicamente, define cuáles son las unidades que integran la empresa y cómo se relacionan entre sí, qué puestos de trabajo incluye cada una, cuáles son sus funciones y responsabilidades, y cuántas plazas necesita cada puesto.

¿Cuál es el origen del Modelo de UTE?

Los estudios que se realizaron dentro del Proyecto de Mejora de la Gestión (PMG), iniciado en 1988, permitieron elaborar el primer modelo organizativo y funcional y poner en marcha los sistemas informáticos asociados (SGP, SGA, SGC, etc.).

En 1994 el diseño y modificación de los modelos, pasó a la Gerencia de Sector Organización y Normas dependiente de la Gerencia de División Organización y Estudios Empresariales, en el Área Planificación y Secretaría Técnica. Para llevar adelante esta tarea, se elaboró un procedimiento que fue aprobado por R. 95.-141 del 11 de enero de 1995 (ver recuadro).

PROCEDIMIENTO

Inicio
- Unidades solicitantes

↓

Elaboración de nuevo modelo:
- Unidad solicitante
- PLA

} luego de llegar a un acuerdo se estiman costos por REC y sigue para

↓

Aprobación de Directorio

↓

Análisis y valoración de Unidades y Puestos
- Comités de Valoración

↓

Aprobación de Directorio → **Modificación en el SGP** → **FIN de Procedimiento**

¿Y los objetivos del Modelo actual?

Se elaboró tomando como base las recomendaciones del PMG que apuntaban entre otras cosas a:

- reducir las áreas dependientes de Gerencia General
- potenciar las áreas operativas y la unidad de Planificación
- darle funciones ejecutivas a la Gerencia de Área Recursos
- unificar la responsabilidad de la función Comercial

De acuerdo a las características de la empresa en ese momento, a la tecnología aplicada, a las perspectivas de evolución a mediano plazo, y a la comparación con empresas similares de otros países, se consideró que UTE optimizaría su funcionamiento con una plantilla en el entorno de 8100 funcionarios.

Con este marco, y de acuerdo a lo establecido por el Directorio en el año 1988, se elaboró y aprobó la estructura y se establecieron las funciones de los diversos niveles organizativos.

¿Cuáles son las perspectivas?

Hoy, la ley Marco Regulatorio del Sector Eléctrico ha modificado el ámbito en el que se desarrolla la empresa; debiéndose reformular entonces las condiciones empresariales, pensando en nuevas funciones y responsabilidades, y adecuando las que se realizan actualmente.

La adaptación al nuevo entorno competitivo implica ajustar la estructura organizativa, para acompañar el dasarrollo de procesos más eficientes.

EL COMPROMISO DE LA GERENCIA DE ÁREA PLANIFICACIÓN Y SECRETARÍA TÉCNICA:

- aplicar una perspectiva de empresa basada en los lineamientos estratégicos y las pautas de organización universalmente aceptadas

- realizar aportes creativos y objetivos al desarrollo de nuevos modelos

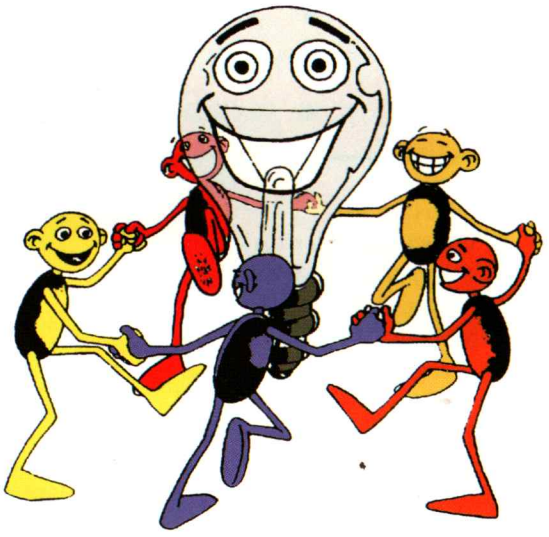
- jerarquizar a nuestros clientes como valor esencial, manteniendo el equilibrio en la estructura organizativa

- estimular el desarrollo profesional de los funcionarios

- observar el mayor respeto hacia cada uno de nuestros compañeros

HABLEMOS DE CALIDAD...

Desde hace un buen tiempo, en UTE se oye hablar continuamente de términos como Calidad, Mejora Continua, Reingeniería, etc. Nuestro interés es ir abordando estos temas poco a poco, a fin de intentar aclarar estos conceptos que nos rodean a diario. Empezaremos en esta oportunidad con algunos elementos referidos a Calidad Total.



La Calidad Total es un componente básico de la gestión de una empresa que involucra a todo el personal.
Las organizaciones más dinámicas la toman como un "Sistema de gestión empresarial" que tiene la misión de alcanzar la "visión" de la empresa una vez analizadas las necesidades del cliente, del empleado y del negocio.

Existen diferentes modelos referentes a la gestión de calidad, pero todos tienen en común seis elementos:

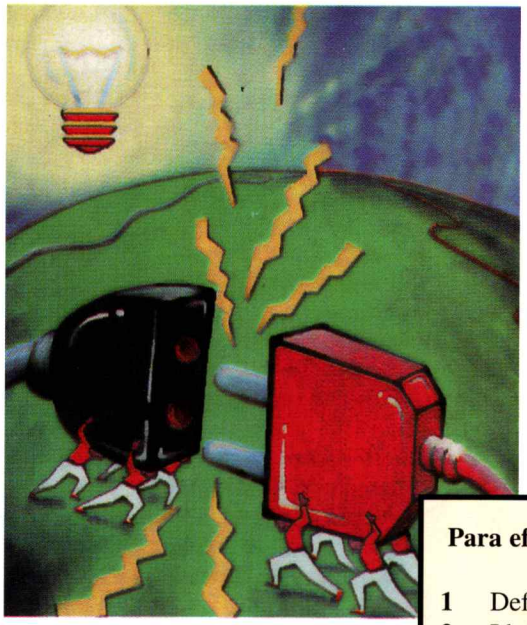
1. Los clientes externos y los internos son la base de la actividad de la empresa. El cliente interno desempeña una función que hasta ahora era tradicional del cliente externo.
2. Todo el personal debe movilizarse en aras de la mejora continua.
3. Utilizan sistemas de medición para apreciar la evolución.
4. Revisan todos los procesos, especialmente los "Procesos clave", y en el caso de que sea aconsejable, se estudia su reingeniería.
5. Buscan el "cero despilfarro", de tiempo, materiales... y, sobre todo, de clientes insatisfechos y perdidos.
6. Apuntan al liderazgo en cada uno de los niveles. Partiendo de la alta dirección, éstos deben suministrar la visión, la misión y brindar un marco de apoyo y ejemplo.

EL CLIENTE INTERNO

En todos los modelos de Calidad Total aparece con fuerza el concepto de Cliente Interno, pero, ¿quién es?.
Es la persona que todos tenemos, como mínimo, para atender; es aquel compañero o aquella unidad de la empresa que nos solicita un trabajo.
Una empresa debe romper con paredes interfuncionales y avanzar con una coordinación total. Cada uno debe servir a su cliente interno con el mismo rigor con que atiende al externo, es decir, con la mejor calidad, al menor costo, con la respuesta más rápida y también con la máxima flexibilidad.
¿Cómo sabemos lo que necesita nuestro cliente interno?. Obviamente, preguntándoselo. Esto significa que hay que realizar cuantas encuestas sean necesarias (aunque parezca molesto) para que todos los departamentos de la empresa (proveedores internos) conozcamos las necesidades de nuestros clientes internos, así como su nivel de satisfacción con los servicios que les prestamos.

CERO CLIENTES INSATISFECHOS

Uno de los focos de los planes de Calidad es llegar al "cero defectos", la eliminación de los errores que se cometen en la prestación de los servicios. Al reducir el costo de tener que rehacer lo mal hecho, se originarán ahorros y se evitarán molestias a los clientes, tanto internos como externos.



Hay empresas en Estados Unidos, España e Inglaterra que pagan a sus clientes en efectivo por cada error detectado; otras abonan si el empleado no es amable o si tarda más de 24 horas en responder a una petición. Algunas pagan al cliente si éste tiene que esperar más de determinados minutos ante una ventanilla, otras devuelven al cliente todas las comisiones si no está conforme con sus servicios.

El "cero defectos" debe consistir ante todo, en una actitud de evitar o prevenir que no se repitan los errores. Es decir que éstos, además de ser corregidos, sean claramente identificados y aislados para tomar las medidas oportunas. Cero clientes insatisfechos es el objetivo al que no se puede renunciar.

LOS EQUIPOS DE MEJORA

La gestión de calidad potencia el trabajo en equipo. Existen distintas formas de hacerlo, aunque la mayoría puede integrarse en uno de los tres modelos siguientes:

- ***Comités de calidad*** - Responsables de todos los aspectos relativos al plan de calidad dentro de su nivel. Mantienen una estrecha relación con los comités de los niveles superiores e inferiores.

- ***Equipos de progreso*** - Formados por personas inter-áreas. Abordan problemas o proyectos de trascendencia en la calidad. Su vida finaliza con la conclusión del proyecto para el que se ha creado el grupo.

- ***Círculos de Calidad*** - Constituidos por personas que se agrupan para participar voluntariamente en la mejora de la calidad y de las condiciones de su trabajo coordinados por un líder elegido entre ellos mismos.

Para potenciar el trabajo de los equipos de mejora, es necesario formar a sus integrantes en las 11amadas herramientas de calidad que ayudan a trabajar sobre datos reales y no sobre teorías o suposiciones (por ejemplo hoja de recolección de datos, histograma, diagrama de Pareto, diagrama causa-efecto, diagrama de correlación, lluvia de ideas, diagrama de flujo).

LAS AUTOEVALUACIONES

Periódicamente deben efectuarse revisiones de las actividades de la empresa a los efectos de determinar caminos de mejora.
En esta etapa, es importante saber conjugar las políticas de la alta dirección con la gestión de cada unidad.

Para efectuar su autoevaluación cada unidad debe:

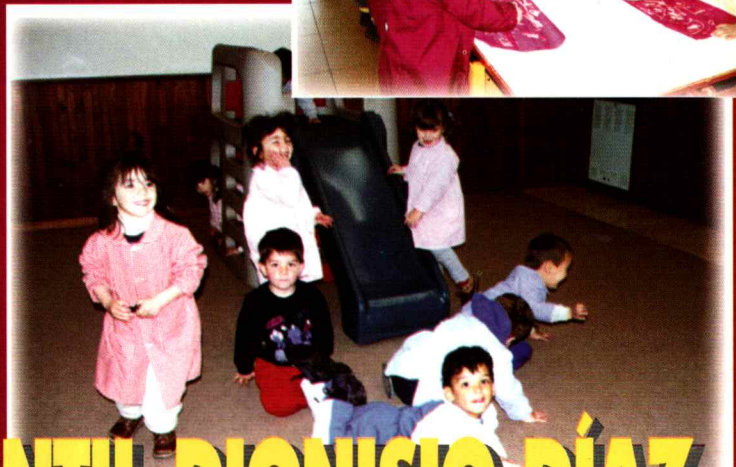
1. Definir su misión.
2. Identificar los espacios de los clientes externos y los internos.
3. Analizar el entorno.
4. Identificar las necesidades de los clientes.
5. Evaluar la satisfacción actual con el servicio que reciben de la unidad.
6. Identificar las áreas susceptibles de mejora.
7. Establecer las prioridades entre áreas.
8. Crear grupos de mejora para abordar los problemas o, en su lugar, tomar las decisiones oportunas.
9. Poner en práctica las acciones de mejora.
10. Efectuar el seguimiento y el benchmarking.

Estas actividades, generalmente son coordinadas por una unidad que tiene como misión avanzar en la mejora continua de la calidad e ir poniendo al día la metodología empleada en ello. Colabora además, en el establecimiento de las estrategias básicas de la Calidad Total y en la elaboración de los planes de medio y largo plazo; coordina la actuación de las unidades para que exista coherencia entre los distintos programas; presta apoyo técnico actuando como un consultor interno; impulsa la formación y la comunicación que tienen que ver con la gestión de la calidad.

Tanto a nivel de las distintas unidades como en la evaluación global del sistema, es fundamental definir las acciones de mejora a implantar para lograr el óptimo aprovechamiento del sistema en función de los objetivos de la empresa[1].

1 Artículo extractado de la Revista Marketing Financiero.

¿Cuántas veces nos hemos preguntado qué tipo de beneficios, oportunidades, y responsabilidades tenemos todos en U.T.E.?
En la Guía Práctica buscamos dar respuesta a estas interrogantes, e informar sobre aquellos aspectos de interés tanto internos como externos. Para lograr nuestro objetivo, agradecemos que te acerques a la revista para plantear tus inquietudes e interrogantes, las cuales atenderemos en las sucesivas ediciones.
Esperamos entonces tus aportes!!!



GUARDERÍA INFANTIL DIONISIO DÍAZ

El servicio de Guardería Infantil fue creado en 1979, los primeros chiquitos ingresaron el 19 de setiembre. Todos los años en esa fecha, se festeja su cumpleaños.

Este servicio abarca a niños de 2 a 4 años inclusive, los grupos están formados de acuerdo a la edad y a la cantidad de niños.

Para que los papis se sientan seguros, cada grupo está a cargo de una docente especializada y de ayudantes y cuidadoras con cursos de especialización en preescolares, quienes con mucha paciencia y amor comparten juegos y, por qué no, alguna "diablura".

¿Cómo es un día para ellos?

La jornada se reparte entre la tarea netamente académica y didáctica, y la asistencial, que consiste en alimentarlos, hacerlos descansar un poco y mantenerlos limpitos para volver a casa.

Seguro que se preguntarán cuánto costará el cuidado de los niños... pues, es un servicio que presta la Empresa en forma gratuita. Los costos, que incluyen material para aprender y estimular la expresión, juegos, locomoción para paseos, un sabroso almuerzo y la merienda, están a cargo de UTE.

¿Y qué pasa si, como suele suceder, el niño no se siente bien?

Se cuenta con médica pediatra una vez por semana, los servicios de la Sub-Gerencia de Medicina Laboral, así como también con el Servicio de Emergencia Médica Móvil (SEMM) para casos de urgencia.

Funciona en el horario de 9 a 17 hs., comprendiendo 30 minutos antes y 15 minutos después para que los padres puedan desplazarse desde su lugar de trabajo.

¿Cómo hacer para inscribir a tu hijo ya?

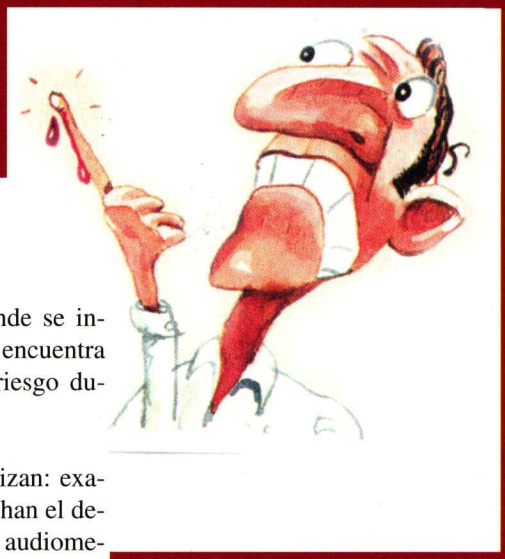
Las solicitudes de inscripción deben realizarse en el Servicio de Guardería, durante todo el año, y los requisitos son:

- ser hijo de funcionario o becario
- tener 2 años cumplidos al 31/3 del año en curso, y no tener más de 4 años en la misma fecha
- vacunas y datos personales del niño y su familia

La Guardería Dionisio Díaz cierra desde el 23 de diciembre hasta el quinto día hábil de febrero para inscripciones anuales, licencia del personal (las maestras se lo merecen!!) o reparaciones locativas (los niños son niños...).

Todos los interesados pueden acercarse hasta el local de la calle Agraciada 2461, o comunicarse por el teléfono 943331, o interno (155)3280, donde los recibirán con las manos abiertas y la mejor onda!!.

EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL



Es una actividad realizada por la Sub-Gerencia de Medicina Laboral, que no todos conocemos en su totalidad, pero de la que es conveniente saber para poder aprovechar sus beneficios.

El examen psicofísico ocupacional surge a principios de 1990, para brindar a todos los funcionarios la oportunidad de conocer su estado de salud. No hay que olvidar que es un examen obligatorio (aunque algunos traten de salvarse), y depende de las prioridades existentes en función de la complejidad y esfuerzo de las tareas que se realicen.

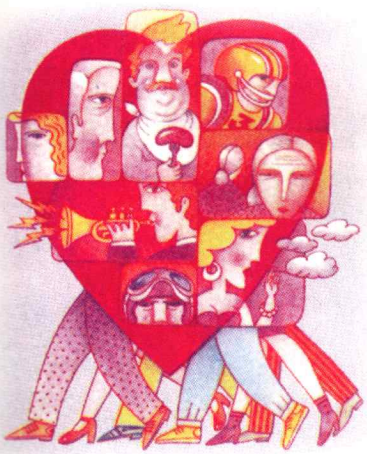
Y... ¿qué te hacen? ¿Es doloroso?

No hay que preocuparse, principalmente si pensamos que es por nuestra salud y nuestro bien. Para aquéllos que no se convenzan y quieran saber de qué se trata, les contamos que cuenta de tres etapas:

- Una parte básica donde se investiga si el funcionario se encuentra expuesto a algún tipo de riesgo durante su labor.

- Seguidamente se realizan: examen de sangre (sólo te pinchan el dedo), orina, agudeza visual, audiometría (suena complicado pero no duele!!), y electrocardiograma. Todos con instrumental de última generación que se revisa en forma periódica para garantizar los resultados.

- En la última etapa, el médico y el odontólogo efectúan el examen clínico y asesoran en forma personal sobre los posibles problemas de salud detectados.



En casos en que el puesto así lo requiera se incluye:

- Evaluación psicotécnica a cargo de los psicólogos pertenecientes a la Unidad

- Realización de estudios especiales en clínicas especializadas

¡ATENCIÓN... es obligatorio!

(y por supuesto gratuito) y está a cargo de profesionales de la Sub Gerencia de Medicina Laboral, quienes destacan la importancia de tomar conciencia sobre la prevención en salud. Todos reconocemos ser "algo" perezosos a la hora de cuidarnos, pero nunca es tarde para mimarnos a nosotros mismos, por nuestra familia y nuestro trabajo.

La unidad a la que perteneces deberá coordinar el día de realización del examen por los teléfonos 23-35-07 o 29-20-27, o por Correo Electrónico CEMEDICO

Las condiciones para realizarlo son:

- 12 horas de ayuno
- Carné de vacunación antitetánica al día (si no la tienes te la dan)
- No abandonar la medicación habitual.

La duración del examen es de 3 horas aproximadamente y se hace cada 2 años como máximo.

Becarios: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

A PARTIR DEL 1° DE OCTUBRE, COMENZÓ A REGIR EN UTE UN NUEVO SISTEMA DE EVALUACIÓN A BECARIOS. CREÍMOS CONVENIENTE HACER UN ABORDAJE DEL TEMA, A FIN DE PONER EN CONOCIMIENTO DE TODOS, TANTO BECARIOS COMO FUNCIONARIOS, EN QUÉ CONSISTE.

LO QUE LOS CONVENIOS ESTABLECEN

Los convenios firmados entre UTE y las Universidades del Trabajo y de la República para asignar becas, establecen que la renovación de las mismas se hará de acuerdo al rendimiento académico y laboral.

¿Qué significa esto?

En lo académico, se exige a los becarios provenientes de UTU, haber terminado el curso que dio origen a su beca o presentar constancia de que continúan haciéndolo. A quienes estudian en la Universidad de la República aprobar un mínimo de dos materias en el período comprendido entre abril y marzo del año siguiente.

En lo laboral, el becario debe ser evaluado en cuanto a su capacidad profesional, condiciones personales y actividad funcional.

¿POR QUÉ CAMBIAR?

Hasta marzo de 1997, el desempeño de los becarios era evaluado en base a un formulario provisorio, diseñado para ser aplicado mientras no se implantaba el Sistema de Calificación elaborado para toda UTE. La demora en aplicar la Evaluación del Desempeño en toda la Empresa, y los inconvenientes derivados de las limitaciones del formulario provisorio, determinaron la necesidad de hacer un sistema especial para los becarios que ofreciera mayores garantías para éstos.

LAS CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO SISTEMA

Por R 97.-1176, se aprobó la reglamentación de la nueva forma de evaluar a quienes trabajan en UTE en calidad de becarios. La misma, prevé un procedimiento que incluye cuatro etapas:

Compromiso: en esta etapa, se fijan de común acuerdo entre el becario y su jefe, los objetivos a cumplir en el período a evaluar, especificados en calidad, cantidad y tiempo.

Seguimiento: becario y jefe se reúnen formalmente (en dos oportunidades como mínimo) y dialogan a propósito de los objetivos fijados. Se analiza como ha sido el desempeño hasta el momento y, de ser necesario, se acuerdan acciones para mejorarlo.

Evaluación: basándose en el compromiso fijado y en lo constatado en el seguimiento, el jefe evalúa el porcentaje en que se ha cumplido cada uno de los objetivos y, basándose en ello, selecciona uno de los cinco grados que tienen los factores del sistema. Estos factores son:

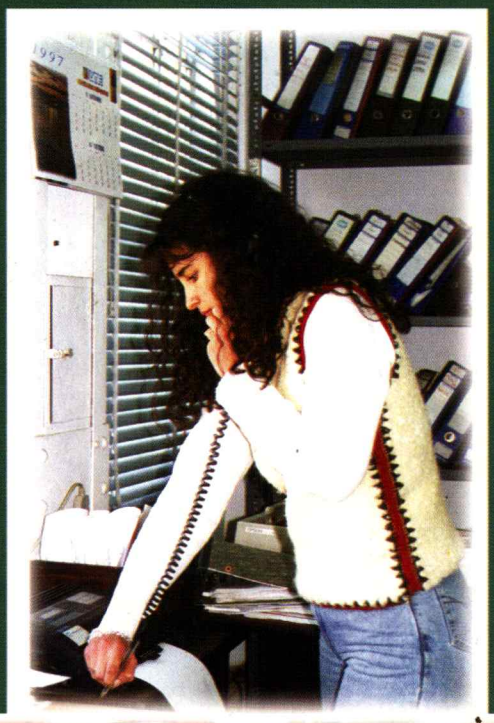
Rendimiento
Responsabilidad
Iniciativa
Asistencia
Tacto y Capacidad de Relación
Respeto a las normas
Colaboración

Entrevista de Comunicación: el jefe se reúne con el becario, le comunica su calificación, dándole las explicaciones del caso. El becario, por su parte, realiza los comentarios que le merezca la información recibida, los que pueden quedar por escrito.

¿QUIÉN GANA CON EL CAMBIO?

Jefes y becarios se verán beneficiados con el nuevo sistema. El jefe dispondrá de una herramienta con la cual dejar bien en claro, y desde un principio, las reglas mediante las cuales calificará al becario; podrá decirle en forma clara y concreta, qué espera de él y cómo deberá ser su desempeño laboral. Asimismo, contará con un muy eficaz mecanismo de motivación y mejoramiento del diálogo y la comunicación.

El becario, a su vez, tendrá la posibilidad de participar en la elaboración de los objetivos que deberá alcanzar, contribuyendo a un compromiso viable y realista. Cuando, durante el seguimiento se analice su desempeño, tendrá la posibilidad de aportar información útil para eliminar los obstáculos que dificulten su cumplimiento con el compromiso, y finalmente, al recibir su calificación, podrá cuestionarla y reclamar ante un tribunal donde estará representado.



COCA: ¿Hasta cuando vivirás?

La adicción a la cocaína ha alcanzado proporciones de auténtica epidemia. Millones de personas se drogan, con secuelas que van de los trastornos psicológicos graves a los ataques cardíacos súbitos.

EL FRACASO DE LOS TRATAMIENTOS EXISTENTES

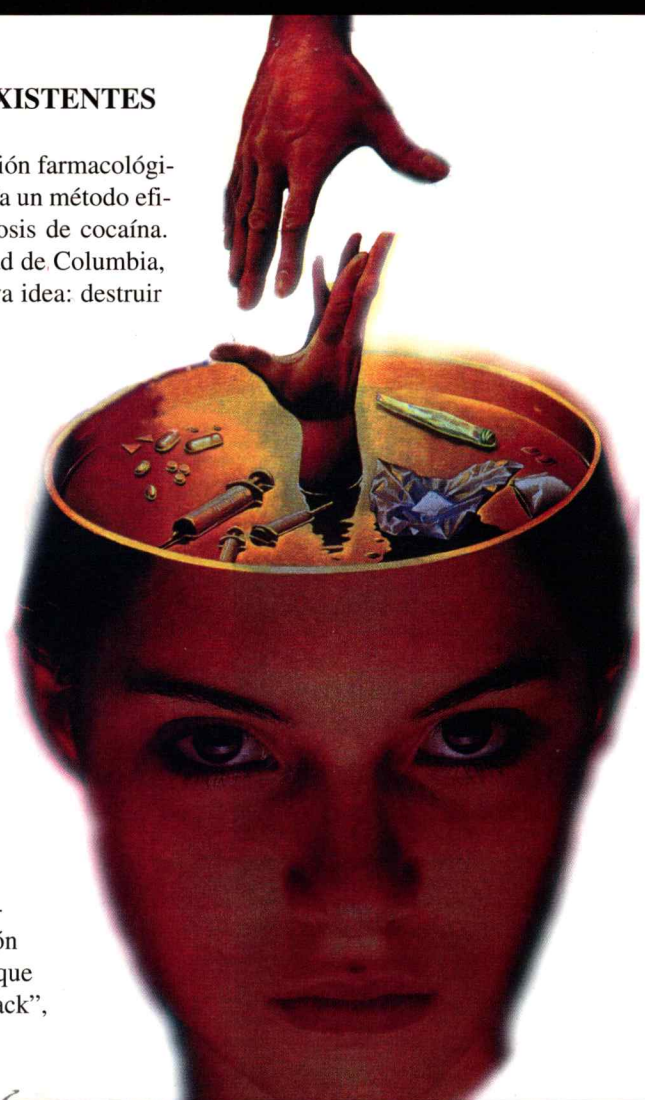
La ciencia médica aún no ha podido dar con una solución farmacológica. Tras decenios de investigación, no se conoce todavía un método eficaz capaz de tratar la adicción, ni conjurar la sobredosis de cocaína. Ante ese rotundo fracaso, científicos de la Universidad de Columbia, decidieron abordar el problema partiendo de una nueva idea: destruir la droga antes de que alcanzara el cerebro.

¿CÓMO OPERA LA DROGA?

Cualquier sustancia que las personas se autoadministran hasta el punto de abusar de su consumo (alcohol, nicotina, barbitúricos, anfetaminas, heroína, cáñamo o cocaína), estimula al consumidor a tomarla de nuevo. En especial, la cocaína tiene un peculiar mecanismo de resistencia a toda terapia.

El abandono de las drogas, una vez que la adicción ha prendido, puede desencadenar trastornos físicos o psicológicos cuyos efectos van desde los profundamente desagradables a los peligrosos.

El daño que provoca una droga aumenta en función de la cantidad de la misma que alcanza el cerebro y de la velocidad con que crece su concentración. La distribución más eficaz suele lograrse mediante la inyección intravenosa. Sin embargo, en el caso de las sustancias que pueden inhalarse, como ocurre con la cocaína en "crack",



la inhalación puede provocar, con igual eficacia, la sensación buscada por el adicto.

UNA NUEVA SOLUCIÓN

Con independencia de cómo entre la droga en el organismo, la sangre debe transportarla al cerebro. Los científicos encontraron que los mejores candidatos para interceptar la droga en la sangre son los anticuerpos, y dado el avance registrado en química orgánica, se halló la solución que se necesitaba: los anticuerpos catalíticos.

La estrategia planteada para combatir la adicción, consiste en liberar moléculas de anticuerpos en el torrente sanguíneo, donde atraparían a la cocaína y la bloquearían. Los anticuerpos inactivarían así la droga antes de que interviniera en el cerebro.

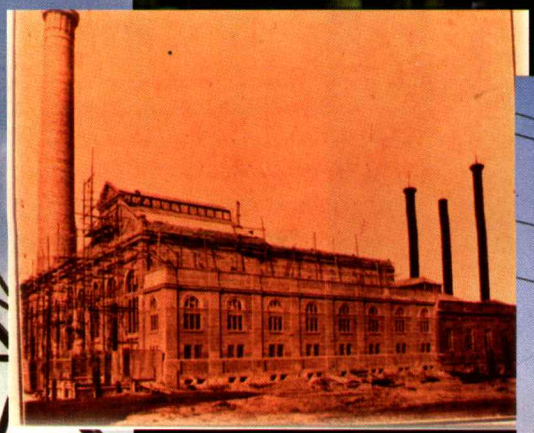
FUTURO

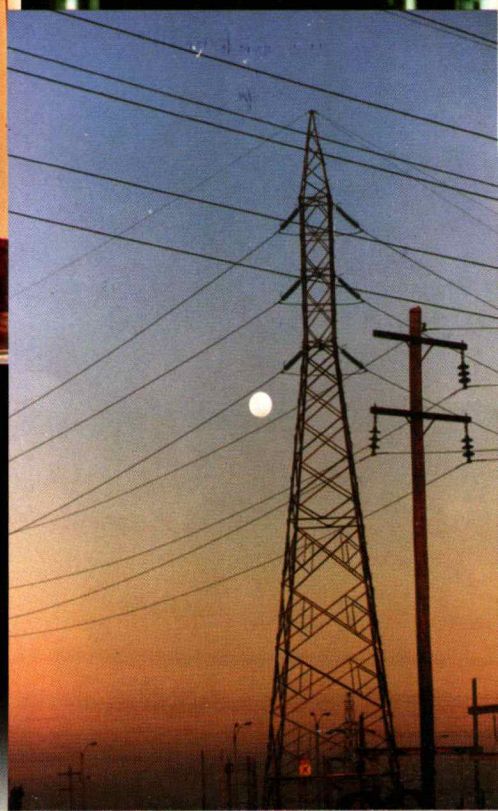
Los obstáculos no terminan con el desarrollo de un anticuerpo más eficaz que la cocaína. Los laboratorios deberían desarrollar grandes cantidades de tales anticuerpos, porque hay que lograr elevados niveles de los mismos en el torrente sanguíneo.
Habría que administrarlo directamente por vía intravenosa. Por ahora, los médicos no pueden inmunizar directamente a los adictos, dado que la sustancia diseñada como análoga de la cocaína está aún en estudio.
Pero, de acuerdo a la experiencia y al éxito obtenido en farmacología, la tarea no parece imposible.
Podría diseñarse un anticuerpo catalítico dotado de capacidad para permanecer en el organismo varias semanas o más. Una duración tan prolongada sería decisiva para simplificar los programas de tratamiento, de forma que una sola inyección bloqueara la cocaína un mes entero. Bastaría ese intervalo para calmar el sufrimiento psicológico más intenso y establecer el tratamiento habitual contra la adicción.

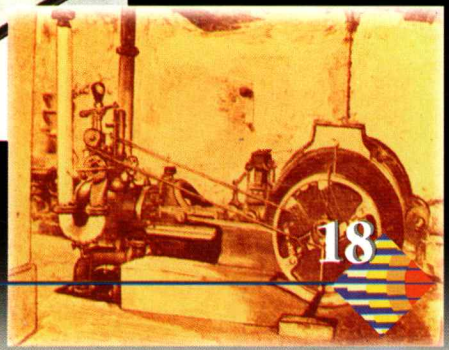
Extractado de la Revista "Investigación y Ciencia".

CUMPLIMOS 85 AÑOS:

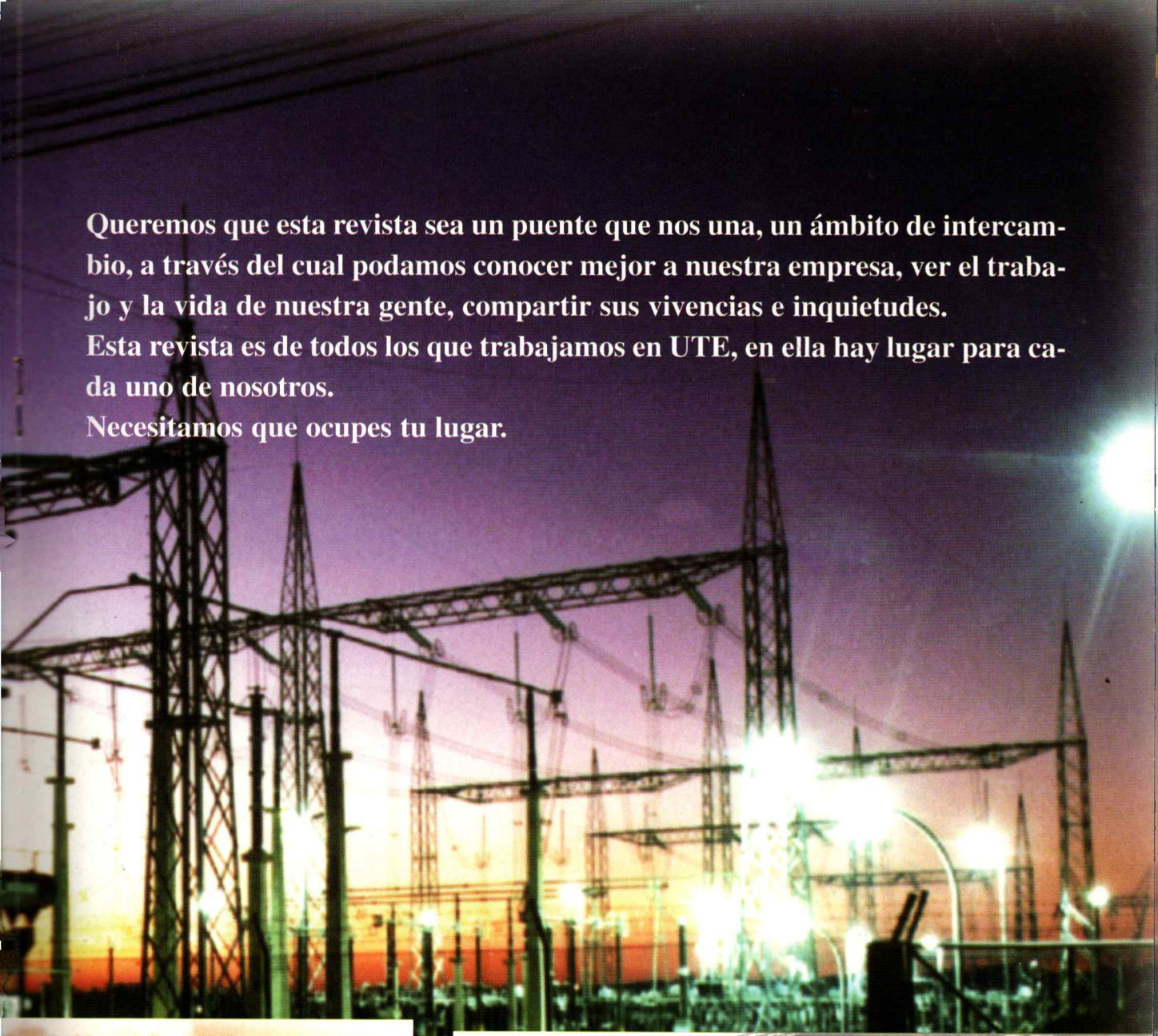
es una buena oportunidad para tender nuevos puentes...

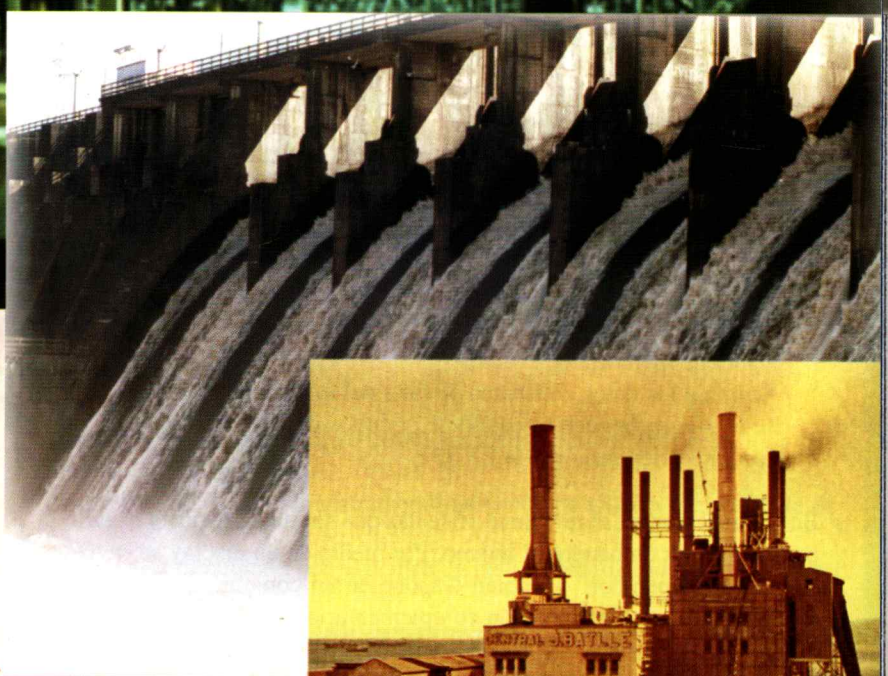


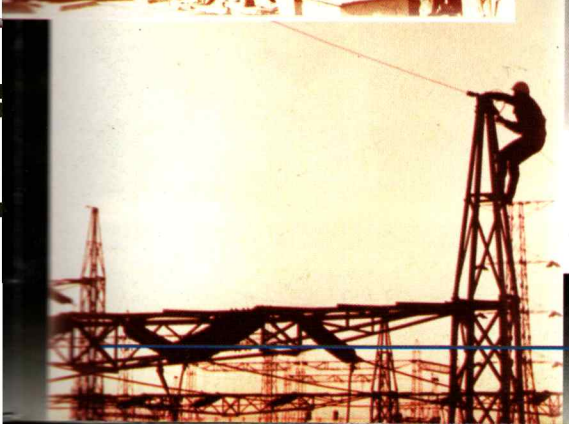




Queremos que esta revista sea un puente que nos una, un ámbito de intercambio, a través del cual podamos conocer mejor a nuestra empresa, ver el trabajo y la vida de nuestra gente, compartir sus vivencias e inquietudes.
Esta revista es de todos los que trabajamos en UTE, en ella hay lugar para cada uno de nosotros.
Necesitamos que ocupes tu lugar.







RELÉ DPU PARA RECONECTADORES

Ing. Isaac Shlaman

Desde hace algunos años se comenzaron a instalar en subestaciones y líneas aéreas de media tensión de distribución, reconectadores automáticos como elemento de protección y maniobra que utilizan, como unidad de control, el relé basado en microprocesador ABB tipo DPU.

DPU (Distribution Protection Unit), que en español significa Unidad de Protección de Distribución, es una marca registrada de ABB (Asea Brown Bovery).

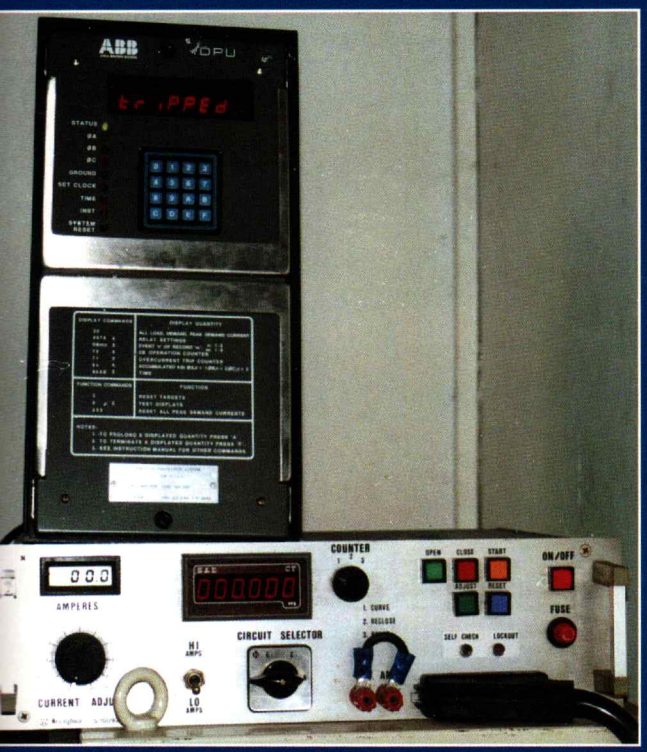
Características generales del relé

* Opera con transformadores de corriente secundaria de valor 5 A y contactos auxiliares de interruptores.
* Incluye protección trifásica de sobrecorriente entre fases (temporizado e instantáneo).
* Incluye protección de sobrecorriente de tierra (temporizado e instantáneo).
* Efectúa recierre automático múltiple (cero a cuatro ciclos).
* Permite el ajuste del instantáneo superior (para corrientes altas).
* Brinda lectura de amperímetros de demanda máxima y demanda de carga.
* Mantiene memoria de eventos.
* Acumula los datos corrientes de falla del interruptor asociado.
* Realiza autochequeo continuo de circuitos de funcionamiento.
* Comunicación remota vía RS 232.

En el panel frontal, el relé tiene 16 teclas que sirven para que el usuario pueda ingresar comandos al mismo. Por medio de un display se envían mensajes al operador. También dispone de un conjunto de leds cuya función es brindar información complementaria.

Modos de operación

Desde el punto de operación del relé por parte del usuario se dispone de 2 modalidades:
Programación: en este modo se realiza el ingreso o modificación de los ajustes del relé con el envío previo de una clave de acceso.
Consulta: permite la extracción de información del relé. Es importante destacar que no se pueden alterar los ajustes del mismo en este modo de operación.



Funciones y comandos

En las líneas aéreas muchas veces ocurren faltas que se extinguen con sólo interrumpir brevemente la tensión. El relé DPU fue diseñado para protección de sobrecorriente de fase, tierra y recierre en sistemas eléctricos de potencia de distribución.
La principal función del relé DPU es controlar el interruptor del reconectador. Cuando detecta una sobrecorriente (la corriente que circula por el circuito protegido es mayor que la de ajuste del relé), envía la orden de apertura al interruptor. Después, el relé deja transcurrir un intervalo de tiempo y da una orden de cierre al interruptor.
Si la falta desapareció (la corriente que circula por el circuito protegido es menor que la de ajuste), el proceso de apertura y cierre finaliza.
Si la falta continua, se inicia un nuevo ciclo de apertura y cierre del interruptor.
Si la falta no es eliminada al completarse la cantidad de ciclos de apertura y cierres programados, el relé envía una última orden de apertura y **el interruptor queda abierto**.

Los distintos tipos de curva tiempo - corriente con que cuenta este relé, permiten una buena flexibilidad en su ajuste, para su coordinación con otros elementos de protección como ser fusibles, seccionalizadores, relés de protección general .

La característica de microprocesado determina la posibilidad de un conjunto de funciones adicionales que no están disponibles en un relé de protección convencional: amperímetro, monitoreo de la corriente de demanda, reloj, calendario, registro de eventos, contador de operaciones del interruptor, suma de las corrientes de apertura por sobrecorriente.

Permite consultas desde el teclado de todas las funciones y datos almacenados. Cada consulta está asociada a un comando formado por letras y/o números.

Amperímetro

El ingreso del valor de relación de los transformadores de corriente que se tienen instalados con el DPU determina que todos los valores de corriente son mostrados en amperes primarios.
En el funcionamiento normal de supervisión de protección, el DPU muestra continuamente los valores de corriente de cada fase, las que son identificadas como A,B,C.
Con el comando **"D0"** se puede ver la corriente que está circulando por el neutro, la cual es identificada con la letra **n**.

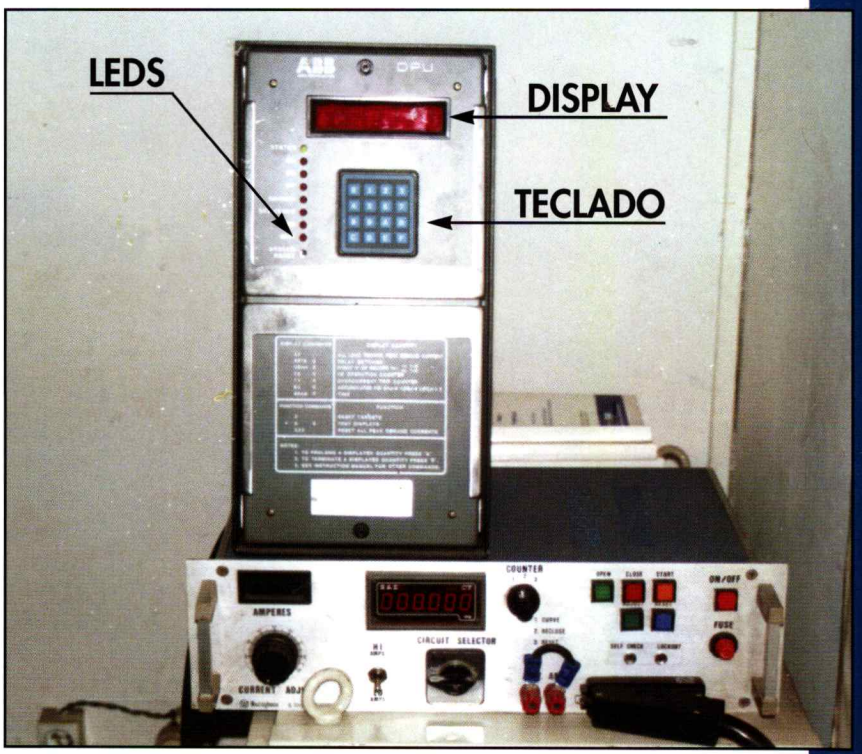
Monitoreo de la Corriente de Demanda

La **"demanda actual"** es considerada, como el promedio de las corrientes registradas en un intervalo de tiempo, previo al instante solicitado. En el DPU, este intervalo de tiempo, puede ser seleccionado en 15 o 30 minutos. El código de comando **"33"** desde el teclado, muestra 12 valores consecutivos de corriente en el siguiente orden:

A
B
C
N
DA
DB
DC
Dn
PdA
PdB
PdC
Pdn

Los cuatro primeros son las corrientes actuales, los precedidos por una **"D"** indican la demanda actual y los precedidos por **"Pd"** corresponden a los picos de demanda.
El **"pico de la demanda"** es el valor máximo registrado de los valores de demanda, desde la última vez que se haya inicializado esta opción.

Esa información se complementa con el comando **"45"** que muestra en forma secuencial la fecha y la hora en que se han registrado **PdA, PdB, PdC** y **Pdn**.



Registro de eventos

Se entiende por evento una secuencia de aperturas y recierres que ocurren durante una falta.

El DPU puede guardar la información de las últimas 16 órdenes de apertura al interruptor, en una memoria no volátil.
La información detallada que se puede ver para cada disparo (orden de apertura) de un evento es:

- Función de sobrecorriente por la que ocurrió la actuación (instantánea o temporizada).

- En las fases en que se detectó la sobrecorriente, la fecha, la hora y los valores de las corrientes en cada una de las fases que se tenían.

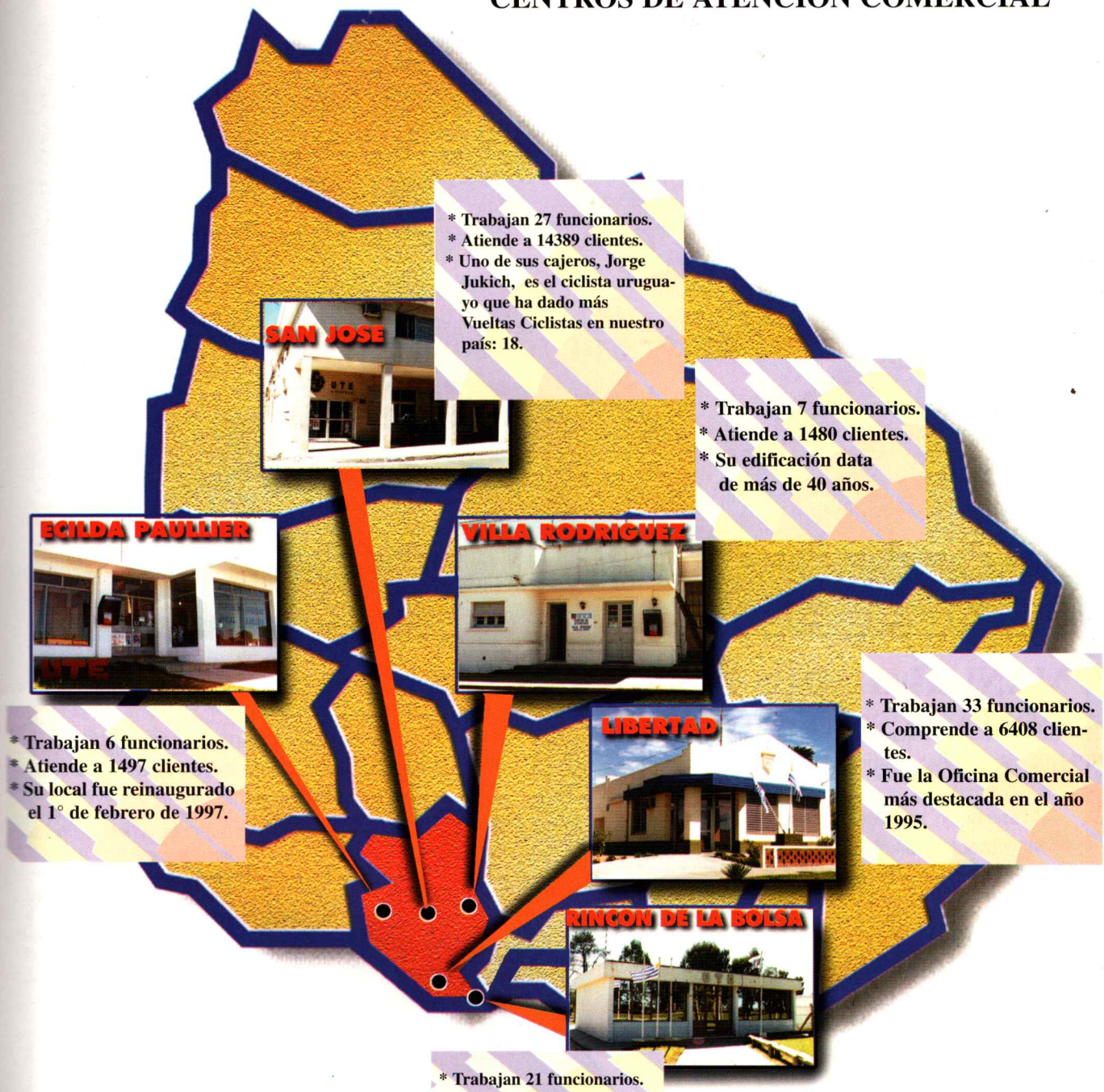
La consulta de datos del relé DPU a través de estas funciones adicionales, le brinda al usuario un conocimiento histórico del comportamiento de la red en la cual se encuentra instalado

Referencias

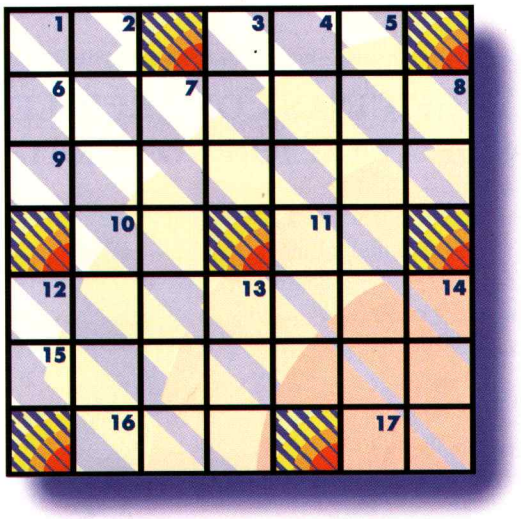
1.- Catálogo IB-7.11. 7-1
Circuit - Shield Distribution Protection Unit(DPU) 245D/445H/445V- ABB
2.- Curso de Relevamiento de Datos del Relé DPU
I.Shlaman, T.Forcellati, E.Olivera

UTE EN TODO EL PAÍS....

PRIMERAS OFICINAS COMERCIALES Y CENTROS DE ATENCIÓN COMERCIAL



PALABRAS CRUZADAS



HORIZONTALES

1. Símbolo del galio.
3. Río paraguayo
6. Del ópalo (fem.)
9. Espacio cubierto, túnel.
10. Infusión.
11. Símbolo del americio.
12. Agrandar algo por acción del calor.
15. Completo, consumado.
16. Reza.
17. Desinencia de los alcoholes.

VERTICALES

1. Nombre dado al rey de Magog
2. Abúlico, indiferente.
3. Cerveza inglesa.
4. Bucanero.
5. Alegre, excitado.
7. Atontar.
8. Iniciales de American Airlines.
12. Otorga.
13. Tejido grosero de lana que se usa para mantas y otras prendas de abrigo.
14. Lista, nómina.

Carrera de mozos

En un restaurante trabajan dos mozos que viven en un mismo edificio. El mozo más joven tarda 20 minutos en ir desde el edificio al restaurante y el más viejo tarda 30 minutos en hacer el mismo camino.
Si un día el mozo más viejo sale 5 minutos antes que el más joven, andando a paso normal, ¿en cuántos minutos alcanzará el mozo joven al más viejo?.

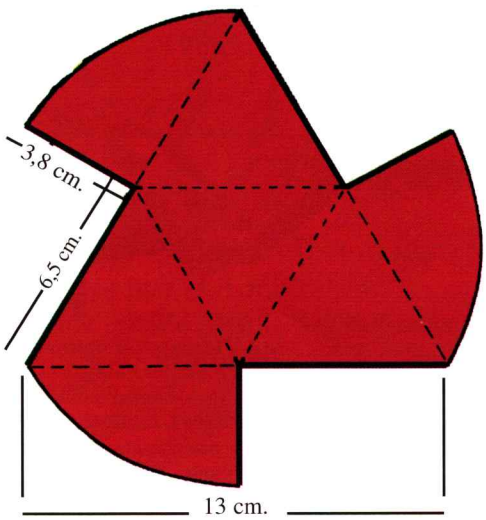
MANUALIDADES PARA DIVERTIRNOS CON NUESTROS HIJOS...

haciendo un molinete de viento

Materiales: alambre, cartulina, 2 bolitas de madera o cuentas de plástico y una varilla de madera. Tijera, clip de papel y pegamento.

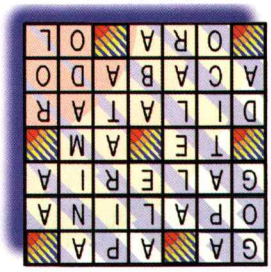
Molde: ampliar sobre un papel o fotocopiar a mayor tamaño el molde del molinete.

Realización: Luego de trasladado o fotocopiado el dibujo del molinete, pegar sobre cartulina. Recortar los contornos con tijera. Dibujar un punto en el centro. Seguir la línea de puntos y doblar sus extremos hacia adentro y hacia afuera. Resultará un triángulo. Pintar sus extremos o pegar papeles de colores. Enrollar un alambre a la punta de la varilla, dejando un extremo saliente. Su longitud debe ser igual a 2 bolitas más 1/2 cm. Para armar el molinete, colocar la bolita en el alambre y luego el molinete de cartulina. Para que se mueva sin desprenderse del alambre, poner sobre éste la otra bolita, aplicar pegamento en el extremo del alambre.



Soluciones

Carrera de mozos - El mozo joven tarda 10 minutos en recorrer la mitad del camino todos los días y el mozo más viejo tarda 15 minutos en recorrer la mitad del camino. Como el mozo más viejo salió ese día 5 minutos antes, tardó 10 minutos en llegar a la mitad del camino, que es el tiempo que empleó el mozo más joven. Por lo tanto a los 10 minutos el mozo más joven alcanzará al más viejo.



HANTA VIRUS

El Hanta Virus, es una enfermedad transmitida por aire en lugares contaminados por roedores silvestres. En Uruguay, ya ha cobrado una víctima mortal, pero siguiendo unas simples medidas de Higiene es posible prevenir su contagio.

Dr. Dámaso Tor

MODO DE TRANSMISIÓN

El Hanta Virus se encuentra en algunos roedores campestres y sólo se transmite cuando hay contacto directo con ratas y ratones.
El virus, ingresa al cuerpo humano por la boca, nariz, ojos y pequeñas heridas en la piel, a partir de excrementos, orina o saliva de roedores infectados.

PRECAUCIONES EN EL HOGAR:

Para evitar cualquier tipo de riesgo de contraer la enfermedad debemos seguir una serie de consejos:

- ELIMINACIÓN DE ROEDORES

- Debemos eliminar las aberturas por donde pueden ingresar roedores, con tejido de alambre o cemento. Un roedor puede pasar por orificios de hasta 1 cm.
- Colocar trampas con cebos de queso o grasa hasta que no quede ningún ratón (hay que observarlas diariamente).
- Si capturamos algún roedor tenemos que rociar el animal y la trampa con hipoclorito de sodio.
- Los roedores muertos deben levantarse, con guantes de goma, y quemarse o enterrarse en bolsas de nylon bien cerradas.

- CUIDADO DE LOS ALIMENTOS

- Hay que eliminar los restos de comida dentro del hogar.

- Almacenar los alimentos en recipientes herméticos.
- Lavar los platos y utensilios de comida inmediatamente después de que los usamos.
- Si tenemos animales domésticos, debemos retirar sus restos de comida apenas se hayan alimentado.

- ¿QUE HACER CON LA BASURA?

- Una vez embolsada, la basura, debemos colocarla dentro de recipientes cerrados.
- Si no contamos con servicios de recolección, hay que enterrar las bolsas a más de 30 centímetros de profundidad, lejos de nuestra casa.
- Es muy importante que colaboremos con la no formación de basurales.

PRECAUCIONES CERCA DEL DOMICILIO:

- En caso de estar expuestos a roedores, primero tenemos que utilizar veneno en los alrededores de nuestro domicilio. Luego de varios días, comenzaremos a desmalezar, partiendo desde la vivienda hacia afuera en un radio de 30 metros.

- La leña debe estar lejos de la vivienda, en lo posible sobre hormigón (es mejor si además le agregamos veneno).

Es muy importante ser precavidos en el uso del veneno. Si presentamos algún síntoma de intoxicación podemos consultar al CIAT (en el Hospital de Clínicas), al teléfono (02) 47 40 00.

- Almacenar los alimentos en recipientes herméticos.
- Lavar los platos y utensilios de comida inmediatamente después de que los usamos.
- Si tenemos animales domésticos, debemos retirar sus restos de comida apenas se hayan alimentado.

- ¿QUE HACER CON LA BASURA?

- Una vez embolsada, la basura, debemos colocarla dentro de recipientes cerrados.
- Si no contamos con servicios de recolección, hay que enterrar las bolsas a más de 30 centímetros de profundidad, lejos de nuestra casa.
- Es muy importante que colaboremos con la no formación de basurales.

PRECAUCIONES CERCA DEL DOMICILIO:

- En caso de estar expuestos a roedores, primero tenemos que utilizar veneno en los alrededores de nuestro domicilio. Luego de varios días, comenzaremos a desmalezar, partiendo desde la vivienda hacia afuera en un radio de 30 metros.

- La leña debe estar lejos de la vivienda, en lo posible sobre hormigón (es mejor si además le agregamos veneno).

Es muy importante ser precavidos en el uso del veneno. Si presentamos algún síntoma de intoxicación podemos consultar al CIAT (en el Hospital de Clínicas), al teléfono (02) 47 40 00.

EN AMBIENTES CERRADOS:

- Antes de ingresar a un lugar riesgoso debemos colocarnos tapabocas, guantes, botas de goma y cubrir nuestro cuerpo.

- Debemos abrir puertas y ventanas para ventilar por lo menos 30 minutos antes de la limpieza.

- Cuando vamos a limpiar, humedecer primero con solución de hipoclorito de sodio los pisos, mesas, estanterías, etc.

PARA ACAMPANTES:

No hay problema en que sigamos viajando a las zonas afectadas, pero para los que realicemos excursiones o campamentos al aire libre debemos:

- Evitar dormir sobre el suelo y asegurarnos que no haya excremento de roedores cerca.
- Elegir carpas con piso.
- No dormir cerca de pilas de maderas ni donde haya basura.
- Si cazamos en lugares con mucha maleza tener sumo cuidado.
- Mantener los alimentos en recipientes cerrados.

Tiririca, la vieja del agua

Había una vez una vieja del agua que se llamaba Tiririca. Todos los peces se reían de ella, pues era muy fea, y los pescadores no la querían porque se enredaba en los trasmallos. Además, su carne no tenía valor económico, pues su carne no era mucha y daba mucho trabajo "cuerearla".

Una vuelta se convocó una reunión de todos los peces del Río Negro, donde después de varias discusiones, el pejerrey, muy enfático, habló:

- Todos los peces de la comarca estamos de acuerdo en que Tiririca se tiene que ir de nuestro río, tiene muy mala apariencia y eso nos desprestigia como especie...

- Ella tiene una piel muy arrugada y color a tierra –dijo la tararira- haciendo gala de sus brillantes y azuladas escamas...

- Claro –dijo en voz ronca un bigotudo bagre- no concuerda con la belleza del surubí, que con sus manchas, si en vez de ser acuático fuera un animal terrestre, hasta el tigre lo envidiaría...

- ¿Y yo? -dijo el dorado- ¿No soy un sol en las profundidades del río?...

Y así, todos los peces se pronunciaron en aquella asamblea, que más que una discusión de ideas y valores, parecía un concurso de belleza y una muestra de soberbia.

Cuando ya no quedaba ni un solo pez por hablar, muy humildemente Tiririca pidió la palabra:

- Sé que no soy linda como ustedes y que a veces hasta me confunden con el barro del fondo del río, pero sepan que la sabia naturaleza me colocó entre ustedes y me asignó una sabia misión: si yo no estuviera los musgos y líquenes con los que me alimento, invadirían todo el río y no dejarían espacio para otras formas de vida como vuestro alimento o como ustedes mismos...

Una carcajada llena de burbujas fue la respuesta que obtuvo de sus compañeros de agua.

Tiririca, que comprendió el desprecio hacia ella, preparó su valija y nadó hasta el arroyo "El Chileno". Tal vez aquí encuentre amistad y me valoren, pensaba en el viaje.

Y sucedió que al pasar los días, el Río Negro comenzó a llenarse de musgos y líquenes, cada vez más, y más líquenes y más musgos...

Entonces el dorado, el bagre, la tararira y el surubí comentaron:

- Tiririca tenía razón...

Y decidieron hablar con el pejerrey que era el presidente en ejercicio de ese período acuático. Se reunieron en una nueva asamblea y la decisión fue unánime: ¡Tiririca tiene que volver!

Fue así que la fueron a buscar, mil disculpas le pidieron y la convencieron que volviera por el bien de todos al río.

Había una vez una vieja del agua que se llamaba Tiririca, y ya nadie se importaba por su aspecto, ni tampoco se fijaban en la belleza exterior que cada uno creía tener.

Estaban muy entretenidos y ocupados en disfrutar la cristalina agua del río y de sentirse como peces en el agua.

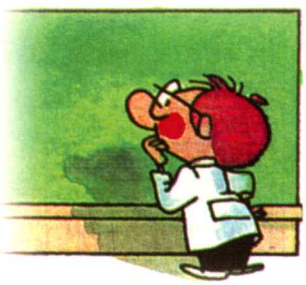
Este cuento fue escrito por María Elizabeth Romero, 11 años, de San Gregorio de Polanco. Extractado de Tierra Amiga

Mensaje:

- **Pido que me lean este cuento**
- **Dibujo lo que imagino sobre el cuento**
- **Mando a la revista mi dibujo con Nombre, Apellido, Edad y Localidad**

NOS REFLEJAMOS EN NUESTROS HIJOS

Tengamos a nuestro hijo como punto de referencia... Que él sea el termómetro que marca la temperatura de nuestra vida de relación... Si la columna se pasa de 37°C ¡prestemos atención!



Si está nervioso o callado, si denota tristeza, si no rinde en la escuela, probablemente la causa está en nosotros y no nos hemos dado cuenta.

Lo llevamos al médico buscando causas físicas, escudriñamos directamente o a hurtadillas su mundo, pero no nos detenemos a pensar si con nuestras rutinas, nuestras ausencias, nuestra poca atención a sus preguntas y relatos, nuestra vida apurada y nuestras disputas a nivel de adultos no seremos la verdadera y única causa. Tenemos que hacer un alto y reflexionar. Claro que no somos perfectos, pero podemos mejorar si nos lo proponemos y ese empeño por superarnos será captado por nuestros hijos.

Aprendamos a escuchar, a sonreír, a sentarnos un rato junto a ellos y entablar un diálogo consecuente. A ponerles límites, a jugar, a decirles que los queremos. No sintamos vergüenza de demostrarles nuestro amor. Si lo logramos, nuestros hijos se sentirán seguros y felices.

Siempre se está a tiempo de cambiar. Intentémoslo. Podrá ser difícil y costar al principio, pero nada es imposible. Da buenos resultados y vale la pena.

FELICITA

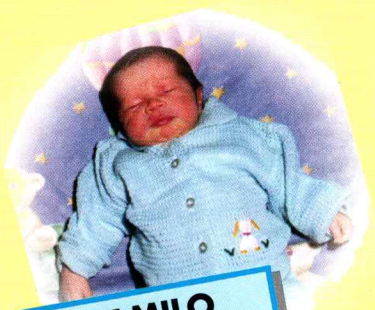
LAS MAMÁS Y EL NACIMIENTO

LUTMILA
papás: María Semenue y Carlos **2/9/97**

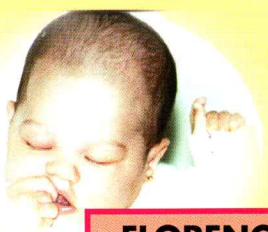
VALENSSA
papás: Sergio Barrón y Fabiana **24/9/97**

ADRIÁN
papás: Miguel Cardozo y Gabriela **19/8/97**

CYNTHIA
papás: Gustavo Díaz y Graciela **18/8/97**

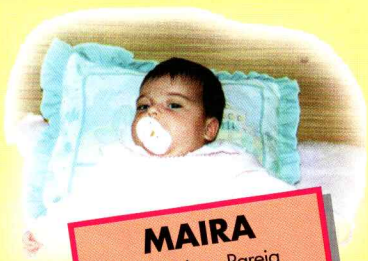


CAMILO
papás: Walter Sosa y Helena **10/9/97**

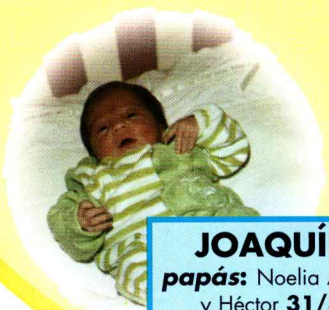


FLORENCIA
papás: Gustavo Giorgetta y Elcira **13/8/97**

FACUNDO
papás: Miriam Aguerre y Luis **13/9/97**



MAIRA
papás: Juan Pareja y Blanca **8/8/97**

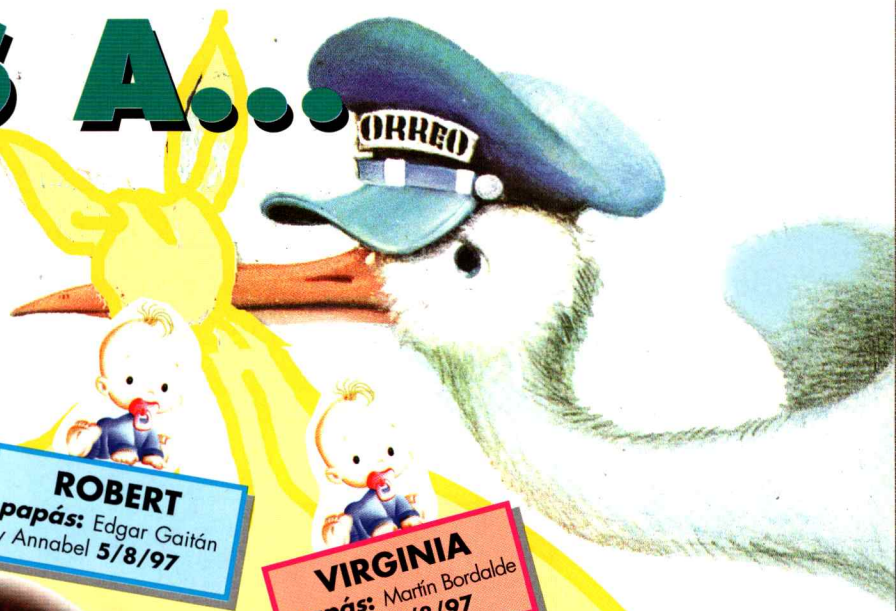


JOAQUÍN
papás: Noelia Abreu y Héctor **31/8/97**

No pudieron conseguir mi foto, espero que en el próximo número me conozcan.

CIONES A...

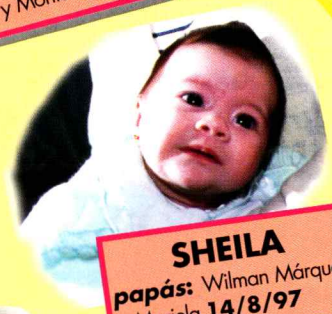
Y LOS PAPÁS POR TODE...



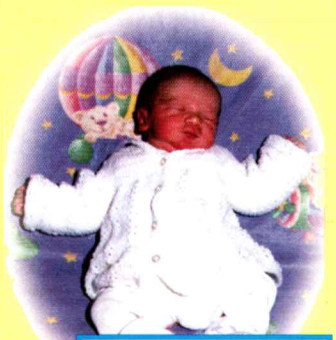
ROBERT
papás: Edgar Gaitán y Annabel **5/8/97**

VIRGINIA
papás: Marfín Bordalde y Mónica **2/8/97**

MICAELA
papás: Héctor Aguirre y Ana María **25/8/97**

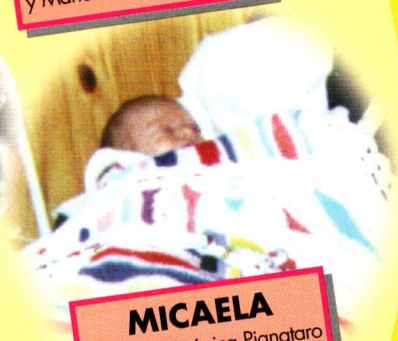


SHEILA
papás: Wilman Márquez y Mariela **14/8/97**



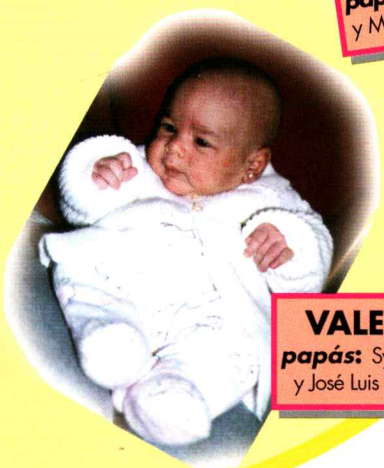
RODRIGO
papás: Ruben Figueroa y Silvia **3/9/97**

SILVINA
papás: Néstor Romero y Myriam **13/8/97**



MICAELA
papás: Verónica Pignataro y Miguel **1/8/97**

MACARENA
papás: Pablo García y Valeria **20/8/97**



VALENTINA
papás: Sylvia Fernández y José Luis **22/8/97**

MUCHAS FELICIDADES A TODOS!!!!!

los que en agosto y setiembre ingresaron al rubro "experimentación en comidas, aguante de dicha experimentación, suegras con nuevas y no muy agradables características, suegros levemente más entrometidos, etc."

Una vez más, en la UTE surgió una nueva alianza. Pedro y Marcela se casaron el 12 de setiembre pasado en la Parroquia Nuestra Señora de Lourdes. Le hicimos esta entrevista previa al casamiento.

¿Cuándo y cómo ingresaron a UTE?

M: *Yo estudiaba Administración en la UTU, donde me anoté para obtener una beca de trabajo. Entré a trabajar como becaria en noviembre de 1993.*

P: *Empecé a estudiar Auxiliar Contable en UTU al mismo tiempo que el liceo. Fue en ese entonces que mi madre me dijo que había un llamado para el ingreso de estudiantes de UTU en empresas públicas. Llené los formularios y en Agosto de 1993 empecé a trabajar en el Departamento de Empleo.*

¿Dónde se conocieron?

P: *Trabajamos en el mismo piso, usando la misma fotocopiadora. Fotocopia va, fotocopia viene,... nos conocimos.*

Sabemos, por rumores, que algo pasó en el Parque de Vacaciones...

P: *Bueno, si,...(risas), con un grupo de compañeros de la oficina fuimos al Parque en abril del 94, y mientras caminábamos por las sierras nos teníamos que ayudar dándonos la mano para no resbalarnos, aunque en el hall del Parque aún seguíamos de la mano. Pero, no sucedió más que eso.*

Entonces, ¿dónde se produjo el encare?

M: *Empezamos a salir una semana después de venir del Parque de Vacaciones, y en mayo nos ennoviamos, aunque nadie se enteró hasta los 3 meses.*

De luna de miel, ¿van a ir al Parque para recordar los primeros momentos como pareja?

P: *Vamos a concretar algo que quedó pendiente, ¡porque allá no pasó nada!!!.*

(A los próximos: nos gustaría registrar los hechos desde el propio lugar de festejo, por supuesto que con el único interés de ser absolutamente fieles al relato del acontecimiento).

Agenda

- ***Norma de Seguridad:*** A partir del próximo **1° de noviembre,** entra a regir para Distribución la nueva "Norma de Seguridad para la realización de Maniobras y Trabajos en Instalaciones Eléctricas de Media y Alta Tensión". Cerca de 2000 personas en todo el país se han estado capacitando para su aplicación.

- Una vez más, **U.T.E.** estuvo presente en la **EXPO PRADO 97'**, con un stand muy colorido, el que fue galardonado con el 2° Premio en categoría Organismos Oficiales. Los que se acercaron hasta allí pudieron encontrarse con un bailarín en zancos y un robot vestido de rojo, quienes dieron la nota distinta y divertida este año.

INTEGRACIÓN GERENCIAL — CENTRO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA

5 DE SETIEMBRE - 28 DE OCTUBRE

- Desde el 5 de setiembre se está realizando el ***Seminario de Integración Gerencial.*** Esta actividad, tiene como objetivo promover la integración entre las diferentes Áreas mediante la comprensión, por parte de los participantes, de las políticas, objetivos, fortalezas y debilidades de cada una de ellas. En este marco, se están desarrollando diversas conferencias a cargo de las Áreas y de expertos invitados, así como visitas a distintas instalaciones de U.T.E.. El 28 de octubre finalizará el Seminario con la realización de un taller donde se analizarán las principales dificultades prácticas para la integración y se expondrán las principales conclusiones y recomendaciones.

Hola!!

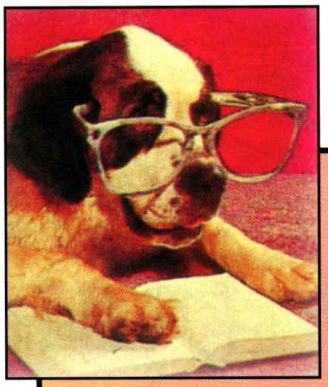
Bienvenido a esta sección donde queremos invitarte a participar de nuestra revista.
Esperamos recibir tus aportes, ideas, inquietudes y consultas.

Las recibiremos por cualquier medio:

Puedes enviar tus cartas por correo al Palacio de la Luz, Paraguay 2431, 2do. Piso, Gerencia de Sector Desarrollo de RRHH.

Ahora, si no quieres complicarte demasiado, puedes colocarlas en los buzones que ubicaremos en varios puntos del país:

Distrito SALTO	Sarandí 22
Distrito RIVERA	Uruguay 672
Distrito MALDONADO	Bergalli 518
Distrito TREINTA y TRES	F. del Puerto y Ruta 8
Distrito ROCHA	Julián Graña esq. Sarandí
Distrito CANELONES	Baltasar Brum 618
Distrito COLONIA	18 de julio 664
Distrito DURAZNO	Nogueira esq. 25 de Agosto
Distrito SAN JOSÉ	José Batlle y Ordoñez 615
Distrito MERCEDES	Detomasi esq. Ituzaingó
Distrito PANDO	Varela esq. Zorrilla
Distrito ATLANTIDA	Av. Artigas y Roger Ballet
Distrito LAS PIEDRAS	José Batlle y Ordóñez 675
Gerencia de Sector Fabricación y Talleres	Santa Fe y Mendoza
Subgerencia de Medicina Laboral	Santa Fe 1041
Gerencia de Sector Comunicaciones y Telecontrol	8 de Octubre 2291
Centro de Capacitación Técnica	Leguizamón 3463
Centro de Capacitación I (A.F.E.)	Paraguay 1777
Palacio de la Luz:	Relojes Personalizada de RR.HH 2do. Piso. Paraguay 2431
Centros de Transmisión:	Palmar - Subestación Palmar Paysandú - Calle 28 entre D y E Mercedes - Cno. Pense s/n Artigas - Subestación Artigas
Central Hidroeléctrica de Rincón de Baygorria	
Central Hidroeléctrica Gabriel Terra	
Central Hidroeléctrica Constitución	
Central Térmica José Batlle y Ordoñez	



También recibiremos tus aportes por medio del correo electrónico CEPUBLIC o si estás "internetizado"través del e-mail: s_bortag@adinet.com.uy
Prometemos responder todas tus cartas y publicar las que podamos.

Este espacio lo haremos entre todos, queremos conocerlos y que nos conozcan. Que nos critiquen y nos hagan sugerencias sobre diferentes artículos y secciones que agregarían a la revista. Anímense, escríbannos. Los esperamos.

Finalizamos nuestra primera edición...

Muchas personas hemos trabajado en ella y estamos satisfechos del resultado obtenido. Sin embargo, cuando aún no se estaba imprimiendo, ya estábamos pensando en modificarla. Ha quedado mucho material por incluir y muchas áreas por cubrir. Es nuestra intención mejorar en cada edición.

Sabemos que para lograrlo necesitamos la colaboración de todos. Ya tenemos corresponsales designados por las distintas Áreas para colaborar. Pero se necesitan muchos más.

No sólo queremos brindar información, sino que además deseamos compartir con ustedes, momentos importantes en la vida de nuestros compañeros. Por ahora, sólo nos enteramos de cosas que suceden a las personas que tenemos más cerca.

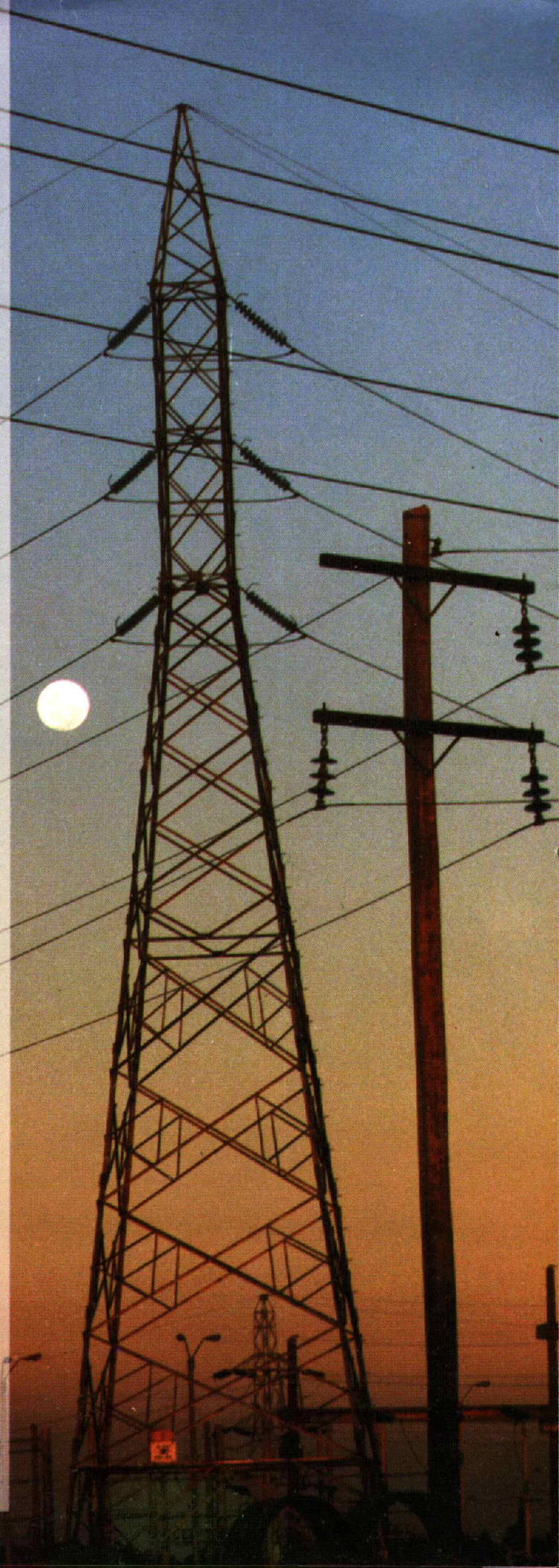
Queremos enterarnos de mucho más: casamientos, nacimientos, aniversarios y todo aquello que les parezca importante compartir y nos quieran contar.

Esperamos sugerencias, críticas, propuestas, artículos, anécdotas....

Serán bienvenidos todos aquellos que deseen colaborar en alguna sección o tarea específica. En esta oportunidad hemos trabajado principalmente con personal de Recursos Humanos, pero convocamos a todo el que quiera participar de este emprendimiento a ponerse en contacto con nosotros.

Por último, nuestra publicación todavía no tiene nombre ni logotipo, por lo que queremos invitarlos a que nos manden sus ideas, para construir, entre todos, la identificación de una publicación que pretende ser parte de cada uno de nosotros.

Muchas gracias a los que nos apoyaron para este número y a todos los que nos cedieron información para el mismo. Esperamos que en el próximo podamos agradecer el aporte de muchos más.



Finalizamos nuestra primera edición...

Muchas personas hemos trabajado en ella y estamos satisfechos del resultado obtenido. Sin embargo, cuando aún no se estaba imprimiendo, ya estábamos pensando en modificarla. Ha quedado mucho material por incluir y muchas áreas por cubrir. Es nuestra intención mejorar en cada edición.

Sabemos que para lograrlo necesitamos la colaboración de todos. Ya tenemos corresponsales designados por las distintas Áreas para colaborar. Pero se necesitan muchos más.

No sólo queremos brindar información, sino que además deseamos compartir con ustedes, momentos importantes en la vida de nuestros compañeros. Por ahora, sólo nos enteramos de cosas que suceden a las personas que tenemos más cerca.

Queremos enterarnos de mucho más: casamientos, nacimientos, aniversarios y todo aquello que les parezca importante compartir y nos quieran contar.

Esperamos sugerencias, críticas, propuestas, artículos, anécdotas....

Serán bienvenidos todos aquellos que deseen colaborar en alguna sección o tarea específica. En esta oportunidad hemos trabajado principalmente con personal de Recursos Humanos, pero convocamos a todo el que quiera participar de este emprendimiento a ponerse en contacto con nosotros.

Por último, nuestra publicación todavía no tiene nombre ni logotipo, por lo que queremos invitarlos a que nos manden sus ideas, para construir, entre todos, la identificación de una publicación que pretende ser parte de cada uno de nosotros.

Muchas gracias a los que nos apoyaron para este número y a todos los que nos cedieron información para el mismo. Esperamos que en el próximo podamos agradecer el aporte de muchos más.

D.L. 303.643/97